

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců
Legal, Accounting and Tax Aspects of the Employees Remuneration

Student: Petra Michlíčková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2011

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně. Přílohy č. 1 – 3 jsem převzala. Přílohy č. 4 – 7 jsem sama vytvořila v účetním softwaru Pohoda“.

V Ostravě dne 9. května 2011

.....

Petra Michlíčková

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí práce Ing. Yvettě Pšenkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, poskytnuté konzultace a čas, který mi věnovala. Dále bych chtěla poděkovat oponentce RNDr. Soně Veselé za praktické rady a čas, který mi věnovala.

Obsah

1	Úvod.....	1
2	Právní aspekty	2
2.1	Pracovní poměr.....	2
2.2	Základní pojmy.....	3
2.3	Formy mzdových plnění.....	4
2.3.1	Časová mzda	5
2.3.2	Úkolová mzda	6
2.4	Problematika příplatků	6
2.4.1	Mzda a příplatek za práci přesčas.....	7
2.4.2	Mzda a náhrada mzdy za svátek.....	7
2.4.3	Ostatní příplatky	8
2.5	Ostatní plnění	9
2.6	Průměrný výdělek.....	10
2.7	Srážky ze mzdy.....	11
2.7.1	Zákonné srážky	12
2.7.2	Dohoda o srážkách	13
2.8	Splatnost a výplata mezd	13
3	Mzdová problematika.....	16
3.1	Právní předpisy	16
3.2	Nároky na mzdovou účetní z pohledu zaměstnavatele.....	16
3.2.1	Osobní evidence zaměstnance.....	17
3.2.2	Mzdový list zaměstnance	19
3.2.3	Evidenční list důchodového pojištění	20
3.3	Obecný výpočet mezd	21
3.4	Zdanění mzdy zaměstnance.....	22
3.4.1	Výpočet daňové povinnosti	24

3.4.2	Nezdanitelná část základu daně.....	25
3.4.3	Slevy na dani	26
3.4.4	Daňové zvýhodnění.....	27
3.5	Účtování mezd	27
4	Praktický výpočet mezd a jejich účtování	31
4.1	Problematika příplatků	31
4.2	Výpočet měsíční čisté mzdy, roční zúčtování daně, účtování	33
4.3	Daňové hledisko	37
4.4	Komplexní příklady	41
5	Závěr.....	45
	Seznam použité literatury	47
	Seznam zkratk	
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	

1 Úvod

Práci s názvem právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců jsem si vybrala z toho důvodu, že mi tato oblast připadá zajímavá a v budoucím pracovním poměru i užitečná.

Mzdová problematika je široká oblast, která se dotýká téměř každého z nás, ať už v pozici zaměstnance nebo v pozici zaměstnavatele. V této oblasti dochází často ke změnám.

Cílem mé bakalářské práce je zpracovat ucelený přehled právních, účetních a daňových aspektů odměňování zaměstnanců a na praktických příkladech aplikovat získané vědomosti z této oblasti, nastínit postup při výpočtu mezd v různých situacích.

První část práce je zaměřena na právní aspekty. Tato část obsahuje základní pojmy, jako je mzda, plat, naturální mzda a minimální mzda. V této části je dále nastíněna problematika mzdových forem, příplatků a ostatních plnění. Tato část obsahuje také problematiku průměrného výdělku, srážek ze mzdy, splatnosti a výplaty mzdy.

Druhá část se týká mzdové problematiky. Je zde popsán postup obecného výpočtu mzdy, postup při ročním zúčtování daně ze závislé činnosti. Dále tato část obsahuje výčet osvobozených příjmů, nezdanitelných částek základu daně, slev na dani a možnost uplatnění daňového zvýhodnění. V neposlední řadě je v této části nastíněna problematika účtování mezd a také úloha mzdové účetní.

Poslední část je nezaměřena na praktickou oblast, ve které jsou aplikovány různé praktické příklady na výpočet příplatků, měsíční výpočet zálohy na daň, výpočet čisté mzdy, roční zúčtování daně a účtování účetních případů.

Práce je zaměřena na problematiku mzdy. Problematika platu a odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr je v práci řešena jen okrajově.

Práce vychází z právního stavu účinného k 1. 1. 2011. V práci jsou zahrnuty změny, ke kterým došlo v roce 2011 oproti roku 2010.

2 Právní aspekty

2.1 Pracovní poměr

Odměňování zaměstnanců se do roku 2006 řídilo dvěma zákony. Jednalo se o zákon o mzdě a zákon o platu. V současnosti je odměňování zaměstnanců upraveno pouze jediným zákonem, kterým je zákoník práce.

Zaměstnáváním pracovníků vzniká pracovněprávní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tento poměr vzniká pracovní smlouvou nebo jmenováním. Jmenováním vzniká pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem. Nejčastěji pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou. Pracovní smlouva musí obsahovat:¹

- „den nástupu do práce“,²
- místo výkonu práce,
- druh práce.

Pokud pracovní smlouva neobsahuje výše uvedené tři podmínky, je neplatná. Dále může pracovní smlouva obsahovat ujednání o zkušební době, o pracovním poměru na dobu určitou nebo o kratším pracovním poměru. Pracovní smlouva se vyhotovuje dvakrát, jedno vyhotovení je pro zaměstnavatele a druhé pro zaměstnance. Smlouva musí být podepsaná zaměstnancem i zaměstnavatelem.

Kromě pracovní smlouvy může vzniknout pracovní poměr také na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

- **Dohoda o provedení práce** nesmí překročit 150 hodin za daný kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. Z této dohody se platí pouze daň, sociální a zdravotní pojištění se neplatí. Od roku 2011 musí být tato dohoda v písemné formě.
- **Dohoda o pracovní činnosti** je omezena na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. 20 hodin a posuzuje se za celou dobu, na kterou byla uzavřena, nejdéle za 52 týdnů. Z této dohody se platí daň, sociální a zdravotní pojištění. Tato dohoda musí být také v písemné formě.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

² § 34 odst. 1 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Pracovní poměr může být **rozvázán** dohodou, výpovědí, zrušením ve zkušební době nebo okamžitým zrušením. Dále může **zaniknout** smrtí zaměstnance, smrtí zaměstnavatele (pokud byl fyzickou osobou) nebo uplynutím doby.

2.2 Základní pojmy³

Zaměstnavatel se při odměňování zaměstnanců musí řídit platnými zákony a dalšími předpisy. Hlavní povinností je přiznat a vyplatit stanovený druh a výši mzdy. Pokud zaměstnavatel poskytuje mzdové požitky nad rámec zákona, musí tuto skutečnost zahrnout do kolektivních smluv nebo podnikových mzdových předpisů. Zaměstnanec má za vykonanou práci nárok na mzdu, plat nebo odměnu z dohod. Z toho vyplývá právní nárok na výplatu mzdových forem.

Mzdou se rozumí peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), na které má zaměstnanec za vykonanou práci nárok.

Platem se rozumí peněžité plnění za vykonanou práci v případě, že je zaměstnavatelem stát, příspěvková organizace, územní samosprávný celek, školská právnická osoba, a to s výjimkou peněžitého plnění, které se poskytuje občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Mzdou i platem se rovněž rozumí příplatky a doplatky ke mzdě či platu. Jedná se o doplatky do minimální mzdy, nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci. Pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci, má nárok na doplatek ke stanovené mzdě do výše průměrného výdělku.

Minimální mzdou se rozumí nejnižší přípustná výše mzdy, na kterou má zaměstnanec nárok. Z toho vyplývá, že mzda, plat či odměna z dohod nesmí být nižší než platná minimální mzda v daném roce. Minimální měsíční mzda pro rok 2010 i rok 2011 činí 8000 Kč nebo 48,10 Kč/hod. Hodinová sazba minimální mzdy je stanovena na pracovní dobu 40 hodin týdně. Pro tento účel se do mzdy a platu nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek na práci ve svátek, za noční práce, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a neděli.

³ VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2011*. 14.vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 448 s. ISBN 978-80-247-3617-4.

„**Zaručená mzda** je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru“.⁴ Vláda stanoví nejnižší úroveň zaručené mzdy pro zaměstnance, jejichž mzda není upravena v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance, kterým náleží plat.

Naturální mzda se může poskytovat zaměstnanci s jeho souhlasem, za podmínek s ním dohodnutých a v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. V penězích se musí mzda vyplatit nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. Naturální mzda se může poskytovat ve formě výrobků, výkonů, práce a služeb.

Naturální mzda se **nemůže poskytovat** ve formě lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek. Jízdné a tarifní slevy pro zaměstnance dopravce se nepovažují za naturální mzdu. Naturální mzda je předmětem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, stejně jako peněžní příjem podléhá zdanění a pro tento účel se oceňuje cenou obvyklou.

2.3 Formy mzdových plnění⁵

Pro správné určení mzdových forem je nutné rozlišit, zda se jedná o mzdu nebo o plnění poskytované podle zvláštních předpisů, tj. ostatní plnění. Mzda bezprostředně souvisí s výkonem práce, ostatní plnění přímo nesouvisejí s výkonem práce. Ostatní plnění se nepovažují za mzdu či plat, poskytují se pouze v souvislosti se zaměstnáním. Jedná se zejména o odstupné, náhradu mzdy, odměnu za pracovní pohotovost a cestovní náhrady.

Mzda se poskytuje zaměstnanci za práci podle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, dosahovaných výsledků. Nesmí být nižší než minimální mzda. Náleží zaměstnanci ve výši a za podmínek, které jsou stanoveny zákoníkem práce.

Mzda je sjednaná v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech. Pokud muži i ženy vykonávají u stejného zaměstnavatele stejnou práci, mají nárok na stejnou výši mzdy. **Za mzdu se považuje** základní mzda, naturální mzda, osobní ohodnocení, prémie, příplatek a doplatek.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání, znalostí a dovedností, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škodu a za zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže.

⁴ VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2011*. 14.vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 448 s. ISBN 978-80-247-3617-4, str. 80.

⁵ VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13.vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0.

Pracovní způsobilost a pracovní schopnost se posuzuje podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledná práce se posuzuje podle množství a kvality práce.

Pracovní podmínky se nejčastěji posuzují podle obtížnosti pracovních režimů (např. směny, počet dnů pracovního klidu, práce v noci, práce přesčas, podle škodlivosti apod.).

Při odměňování zaměstnanců lze uplatnit různé formy základní mzdy. Jedná se zejména o časovou, úkolovou, podílovou, provizní a osobní mzdu. S každou formou se váží určité výhody či nevýhody a každá se hodí pro určitý typ práce.

2.3.1 Časová mzda

Časová mzda se poskytuje podle odpracovaného času. Výše mzdy se stanoví jako součin mzdové sazby a skutečně odpracovaného času za dané období. Časová mzda není závislá na výkonu zaměstnance. Používá se zejména u činností, které nelze objektivně měřit pomocí technických ukazatelů. Dále se využívá v případech, kdy by použití jiné mzdové formy bylo nákladné, administrativně náročné. K výhodám časové mzdy patří administrativní nenáročnost, jednoduchost, srozumitelnost pro zaměstnance, možnost odhadu mzdových nákladů. K nevýhodám časové mzdy patří např. omezení motivační role. Časová mzda nenutí zaměstnance zvyšovat svůj výkon, vyžaduje časté kontroly zaměstnanců.

Časovou mzdu lze dělit na **časovou mzdu hodinovou** a **časovou mzdu měsíční**. Hodinová mzda je součin mzdového tarifu a počtu odpracovaných hodin (např. u dělnických profesí). Měsíční mzda je daná mzdovým tarifem stanoveným na období kalendářního měsíce (např. u nedělnických profesí).

Dále lze rozlišit časovou mzdu:

- *s pevným tarifem, kdy se pracovník přiřadí do určité tarifní sazby podle odborné náročnosti, složitosti a namáhavosti práce,*
- *s rozpětím tarifů, kdy se pracovníkovi daná tarifní sazba stanoví mzdovým dekretem,*
- *s odstupňovaným tarifem, kdy se tarifní sazba stanoví podle kvalitativních a kvantitativních kritérií,*
- *diferencovanou, kdy se tarif stanoví pomocí koeficientu plnění výkonu či normy v procentech.*

2.3.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda je nejjednodušší a nejpoužívanější mzdová forma. Je zcela závislá na výkonu zaměstnance. Tento typ mzdy se nejčastěji používá pro stanovení mezd dělnických profesí. Stanoví se jako součin počtu odvedených jednotek práce a sazby za jednotku práce. Pro stanovení úkolové mzdy je nutná spolehlivá evidence rozsahu a kvality práce, dále je nutné stanovit výkonové normy. Úkolová mzda vede zaměstnance k vyššímu výkonu, klesá nutnost kontroly zaměstnanců. K nevýhodám úkolové mzdy patří:

- *vysoké náklady na zavedení,*
- *vysoké náklady na udržování systému,*
- *možnost snížení kvality práce.*

V praxi se uplatňuje úkolová mzda přímá a akordní. **Akordní mzdou** je zaměstnancům stanoveno vykonat určité dílo ve stanoveném termínu a za dohodnutou částku. **Přímou úkolovou** mzdu lze stanovit:

- *pro daného zaměstnance,*
- *jako kolektivní úkol pro volnou čet,*
- *jako kolektivní úkol pro vázanou čet.*

Podílová, provizní, osobní mzda

Podílová mzda se stanoví jako procentní podíl z jednotky vyjádřené v korunách.

Provizní mzda se stanoví jako procentní podíl například z realizovaných obchodů, zakázek, množství nových klientů.

Osobní mzda se nejčastěji stanoví pracovníkům, kteří dosahují po delší dobu stabilního pracovního tempa a požadované kvality.

2.4 Problematika příplatků⁶

Zákoník práce řeší i problematiku příplatků a rozeznává pět druhů příplatků ve formě:

- *mzdy a příplatku za práci přesčas,*
- *mzdy a náhrady mzdy za svátek,*
- *mzdy a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,*
- *mzdy a příplatku za noční práci,*
- *mzdy a příplatku za práci v sobotu a v neděli.*

⁶ ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8.

Uvedené příplatky musí zaměstnavatel vyplácet povinně v minimální výši, která je stanovena předpisy. Zaměstnavatel má pravomoc zvýšit minimální výši těchto příplatků nebo stanovit jiné příplatky.

2.4.1 Mzda a příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas má zaměstnanec nárok na **dosaženou mzdu⁷ a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku**, pokud za práci přesčas nečerpal náhradní volno. Náhradní volno se musí poskytnout do konce 3. kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době.

Zaměstnavatel může poskytnout vyšší příplatek, než je dáno předpisem. Příplatek lze stanovit pro dny v týdnu, směny nebo pracoviště. Zákoník práce umožňuje nařídit práci přesčas maximálně v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok, za týden nesmí práce přesčas překročit 8 hodin.

Zákoník práce umožňuje sjednat s vedoucím zaměstnancem mzdu již s přihlédnutím k možné práci přesčas, ovšem za předpokladu, že tak bylo sjednáno v pracovní smlouvě nebo kolektivní smlouvě. Musí se dohodnout maximální rozsah práce přesčas, který je ve mzdě zaplacen. Pro rok 2010 i rok 2011 je tato hranice 150 hodin za rok, tj. 12,5 hodin měsíčně. Pokud se do mzdy zahrnuje práce přesčas, zaměstnanec nemá nárok na příplatek za práci přesčas a náhradní volno.

2.4.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek

Za práci ve svátek má zaměstnanec nárok na **dosaženou mzdu a náhradní volno** v rozsahu práce, kterou konal ve svátek. Náhradní volno musí být poskytnuto do konce 3. kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Po dobu čerpání náhradního volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy nejméně ve výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec za práci ve svátek nečerpá náhradní volno, má nárok na **příplatek k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku (100 %)**.

Pokud svátek připadl na zaměstnancův pracovní den a mzda mu ušla v důsledku svátku, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec ve svátek nepracoval, jsou rozhodné pouze svátky, které připadají na jeho obvyklý pracovní den. Rozhodující pro náhradu mzdy za svátek je skutečnost, zda zaměstnanci v důsledku svátku ušla mzda či nikoliv.

⁷ Dosaženou mzdou se rozumí mzda, na kterou má zaměstnanec nárok za práci přesčas, za práci ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a neděli. Zjistí se jako násobek odpracované doby a mzdového tarifu. Rozlišuje se hodinová a měsíční forma.

Strukturu pracovní doby lze uvést v tzv. plánovacím kalendáři, který rozlišuje:⁸

- „pracovní dny,
- dny pracovního klidu,
- svátky (rovněž i svátky, které připadnou na jinak obvyklý pracovní den),
- fond pracovní doby,
- fond pracovní doby včetně placených svátků“.

Fond pracovní doby je doba stanovená pro daný měsíc od pondělí do pátku mimo dny, na které připadá svátek. Fond pracovní doby včetně placených svátků je doba stanovená pro daný měsíc od pondělí do pátku bez ohledu na to, zda je svátek či nikoliv. Pokud připadají svátky na sobotu a neděli, do fondu pracovní doby se nepočítají.

2.4.3 Ostatní příplatky

Nejčasněji se poskytují příplatky za práci přesčas a také náhrady mzdy za svátek. Kromě těchto příplatků lze poskytnout také příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za noční práci a příplatek za práci v sobotu a neděli.

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí, náleží **dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy**⁹ za každý ztěžující vliv. Ztížené pracovní prostředí je vymezeno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., s odkazem na příslušnou právní úpravu, která se týká ochrany zdraví zaměstnanců při práci a ochrany veřejného zdraví.

Mzdu za práci ve ztíženém pracovním prostředí lze plně upravit kolektivní smlouvou. Pokud není tato mzda sjednána v kolektivní smlouvě, její výše se stanoví podle vládního nařízení č. 567/2006 Sb., kterým se stanoví základní sazba minimální mzdy.

Mzda a příplatek za noční práci

Obvykle jde o práci v časovém intervalu od 22.00 hodin do 6.00 hodin. Na noční směnu se vztahují pravidla, která jsou platná pro kalendářní den, kterým směna začíná. Za tento časový interval má zaměstnanec nárok na **dosaženou mzdu a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku**. Pouze v kolektivní smlouvě lze tento příplatek snížit pod

⁸ VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0. str. 82

⁹ Pro rok 2010 i rok 2011 činí tento příplatek 4,81 Kč/hod.

uvedenou hranici a pouze v kolektivní smlouvě lze sjednat i jiný způsob určení příplatku, tj. v korunové výši.

Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli

Pokud zaměstnanec pracuje v sobotu či neděli, má nárok na **dosaženou mzdu a příplatek** nejméně ve **výši 10 % průměrného výdělku**. Sobota a neděle se pro tyto účely posuzuje od 0.00 hodin do 24.00 hodin. Jen v kolektivní smlouvě lze stanovit jinou minimální výši a způsob určení příplatku, tj. v korunové výši.

2.5 Ostatní plnění¹⁰

Ostatní plnění se nepovažují za mzdu, s vykonanou prací přímo nesouvisí. Jedná se tedy o náhradu mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů nebo obligací, odměnu za pracovní pohotovost.

Náhrada mzdy se vyplácí, přestože s pracovním výkonem přímo nesouvisí. Jde o náhradu mzdy v případech, kdy zaměstnanec nepracuje nebo pracovat nemůže. Náhrada se zdaňuje daní z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Náhrada se zahrnuje do vyměřovacího základu pro stanovení sociálního a zdravotního pojištění. Náhrada mzdy se poskytuje:

- *za období čerpání dovolené,*
- *z důvodů důležitých osobních překážek v práci ze strany zaměstnance (dočasně práce neschopný, nařízení karantény),*
- *z důvodu jiných důležitých osobních překážek v práci ze strany zaměstnance,*
- *z důvodu jiných úkonů v obecném zájmu.*

Odstupné je formou odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání. Poskytuje se zaměstnanci, pokud mu dal zaměstnavatel výpověď. Odstupné zaměstnanci náleží i v případě výpovědi dohodou, a to z důvodu nadbytečnosti zaměstnance nebo z důvodu přemístění zaměstnavatele.

Odstupné se vyplácí jednorázově **ve výši trojnásobku průměrného výdělku**, kterým se pro tyto účely rozumí průměrný měsíční výdělek. Výplata proběhne po skončení pracovního poměru (v nejbližším výplatním termínu). Pokud dostal zaměstnanec výpověď ze **zdravotních důvodů**, má nárok na odstupné ve výši **nejméně 12násobku průměrného**

¹⁰ VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2011*. 14. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 448 s. ISBN 978-80-247-3617-4.

výdělku. Odstupné se zdaňuje daní z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Odstupné není vyměřovacím základem pro stanovení sociálního a zdravotního pojištění. V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech lze stanovit vyšší odstupné a další důvody pro výplatu.

Cestovní náhrady se poskytují v souvislosti s výkonem práce. Jde o náhradu výdajů, které zaměstnanec vynaložil. Cestovní náhrady se poskytují v souladu se zákoníkem práce a dalšími předpisy v případě výdajů, které zaměstnanci vznikají v souvislosti s plněním pracovních povinností.

Výnosy z kapitálových podílů nebo obligací se nepovažují za mzdu. Nemají povahu příjmů ze závislé činnosti. Jde o příjem z kapitálového majetku dle § 8 ZDP.

Za **pracovní pohotovost** má zaměstnanec nárok na mzdu nebo plat, jde-li o výkon práce v době pracovní pohotovosti. Pokud k výkonu práce nedojde, má zaměstnanec nárok na odměnu ve výši 10 % průměrného výdělku. Jde v podstatě o vynahrazení ztráty, která mu vznikla v souvislosti s omezením volného času.

2.6 Průměrný výdělek¹¹

Průměrný výdělek je významným nástrojem v oblasti mzdové problematiky. Pomocí průměrného výdělku se stanoví výše různých nároků zaměstnance, které vyplývají z pracovněprávních vztahů. Průměrný výdělek nejvíce používají zaměstnavatelé. S tímto pojmem se pracuje i na úradech práce, při poskytování a výpočtu výše hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Pro účely důchodového a nemocenského pojištění se průměrný výdělek nahrazuje pojmem vyměřovací základ.

Průměrný výdělek vyjadřuje skutečnou výdělečnou úroveň daného zaměstnance. Zjišťuje se výhradně pro pracovněprávní a jiné pracovní účely a obdobné vztahy. Nelze jej zjistit **z odměn či jiných cen** za činnosti nebo služby, které se provádí **v občanskoprávních vztazích**.

Průměrný výdělek lze zjistit jako:¹²

- „*průměrný hrubý hodinový výdělek*,
- *průměrný hrubý měsíční výdělek*,
- *průměrný čistý měsíční výdělek*“.

¹¹ VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0.

¹² VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0. str. 95.

Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy daného zaměstnance, která byla zaúčtována k výplatě v rozhodném období¹³, a z odpracované doby v rozhodném období. Je velmi důležité, aby mzdová účetní správně rozhodla, co patří do základu pro výpočet průměrného výdělku. Do průměrného výdělku se zahrnují částky, které jsou mzdou nebo platem. Z toho vyplývá, že se do něj zahrnují částky, které přímo souvisí s výkonem práce. Výsledný součet se následně vydělí počtem odpracovaných hodin nebo počtem dní.

Jestliže zaměstnanec v rozhodném období nepracoval **minimálně 21 dní**, pak se používá **pravděpodobný výdělek**. Ten se zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období nebo z hrubé mzdy, které by pravděpodobně dosáhl. Jde tedy o uměle vytvořený výdělek, jehož by zaměstnanec dosáhl, kdyby pracoval celé kalendářní čtvrtletí.

Pravděpodobný výdělek se uplatňuje z důvodu dlouhodobé nemoci, neplaceného či studijního volna a také z důvodu nástupu do pracovního poměru.

Pokud je průměrný výdělek nižší než minimální průměrný výdělek vycházející z nejnižší úrovně zaručené mzdy, musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci doplatek do tohoto minimálního průměrného výdělku. Tento doplatek se stanoví jako rozdíl minimálního průměrného výdělku a skutečně vypočteného průměrného výdělku.

2.7 Srážky ze mzdy

Srážky se mohou provádět ze mzdy a platu, z odměn za pracovní pohotovost a z náhrad mzdy nebo platu za prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Podle občansko-soudního řádu se srážky provádí jen z odměn z dohod o pracovní činnosti. Podle zákoníku práce se srážky provádí i z odměn z dohod o provedení práce. Srážky se provádí i z odstupného a příspěvků poskytovaných zaměstnancům na železnici k řešení důsledku restrukturalizace železničních podniků.

Dále se srážky provádí z peněžitých plnění věrnostní a stabilizační povahy, které se poskytují zaměstnancům v souvislosti se zaměstnáním. V letošním roce se i nadále provádí srážky z náhrad za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti a z náhrad za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti. V roce 2013 by měla nastat účinnost zákona č. 266/2066 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ze kterého vyplývá pravomoc

¹³ Rozhodným obdobím se rozumí předcházející kalendářní čtvrtletí.

úrazové pojišťovny provádět srážky z úrazového příplatku, úrazové renty a úrazového vyrovnání.

Srážky se mohou provádět i z příjmů, které nejsou poskytovány v souvislosti s pracovněprávním vztahem. Jedná se zejména o státní dávky sociální podpory, které se nevyplácí jednorázově, z důchodů, z dávek nemocenského pojištění, z podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a ze stipendií.¹⁴

Zákoník práce stanoví tři okruhy případů, kdy se srážky ze mzdy mohou provádět. Jde o případy, kdy je to stanoveno přímo **zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem**. Dále na **základě dohod o srážkách ze mzdy**. Poslední případ je srážka ze mzdy k **úhradě členského příspěvku** zaměstnance, který je členem odborové organizace, pokud to bylo sjednáno v kolektivní smlouvě.

2.7.1 Zákonné srážky¹⁵

Mezi zákonné srážky dle zákoníku práce patří **srážka daně** z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, **srážka pojistného na sociální zabezpečení** a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, **srážka pojistného na všeobecné zdravotní pojištění**. Tyto srážky se provádí přednostně z hrubé mzdy a jejich sražením dochází k vytvoření čisté mzdy. Ostatní srážky se provádí z čisté mzdy.

Dle zákoníku práce se ze mzdy dále sráží **částka postižená výkonem rozhodnutí, neboli exekuce**. Zaměstnavatel provádí srážky k exekucím nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu a jiného státního orgánů nebo orgánu územního samosprávného celku.

Zákoník práce také umožňuje **zaměstnavateli provádět srážky pro sebe** (i bez souhlasu zaměstnance). Tyto případy jsou stanoveny výslovně a taxativně. Jedná se o nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady. Dále se jedná o zálohu na mzdu nebo plat, kterou musí zaměstnanec vrátit z titulu nesplnění podmínek pro přiznání mzdy nebo platu. Poslední je náhrada mzdy nebo platu za dovolenou na zotavenou, na kterou zaměstnanec ztratil právo nebo mu toto právo ani nevzniklo, a náhrada mzdy za prvních 21 dní dočasné pracovní neschopnosti, na kterou nevzniklo právo.

¹⁴ ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8.

¹⁵ ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8.

2.7.2 Dohoda o srážkách¹⁶

Srážky ze mzdy na základě dohod lze rozdělit na tři typy dohod. První z nich **je dohoda o srážkách ze mzdy k uspokojení pohledávky zaměstnavatele**. Tato dohoda musí být v písemné formě. Jedná se například o náhradu škody, za kterou zaměstnanec odpovídá svému zaměstnavateli nebo o zaplacenou hodnotu odebraných potravin a nápojů v závodním stravování (po odečtení příspěvku zaměstnavatele). Zákoníkem práce není povaha pohledávek omezena, takže lze dohodu využít i pro pohledávky občanskoprávní povahy.

Druhým typem je **dohoda o srážkách ze mzdy a jiných příjmů podle občanského zákoníku**. Dohoda musí být opět v písemné formě. Tímto způsobem je možné zajistit pouze uspokojení pohledávky výživného dle zákona o rodině a další pohledávky, o nichž to stanoví občanský zákoník.

Třetím a posledním typem je dohoda o **srážkách ze mzdy k uspokojení závazků zaměstnance**. Dohoda nemusí být v písemné formě, zákoník práce neupravuje náležitosti této dohody. Písemná forma je ovšem důležitá pro stanovení dne, kdy pohledávka nabyla pořadí. Touto dohodou lze vyhovět požadavku zaměstnance, aby mu zaměstnavatel srážel z jeho mzdy na jeho dluh. Zaměstnavatel není povinen na tuto dohodu přistoupit. Rovněž lze sjednat, že zaměstnanec zaplatí náklady, které vznikly zaměstnavateli v souvislosti s těmito srážkami.

Tyto dohody mohou obsahovat jméno, příjmení a bydliště zaměstnance, výši, druh a důvod srážky, výši jednotlivých měsíčních splátek a termín poslední splátky, podpis zaměstnance, podpis zaměstnavatele a datum.

2.8 Splatnost a výplata mezd¹⁷

Splatnost mzdy nastává po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci, který následuje po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo nějakou její složku. Pokud není v kolektivní smlouvě sjednán pravidelný výplatní termín, musí jej zaměstnavatel stanovit po projednání s příslušným odborovým orgánem. Připadá-li výplatní termín na sobotu, neděli nebo svátek, mzda se musí vyplatit v nejbližší **předcházející pracovní den**.

¹⁶ ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8.

¹⁷ ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.

Zvláštnost splatnosti mzdy nastává před nástupem zaměstnance na dovolenou. Zaměstnavatel musí na přání zaměstnance vyplatit mzdu, která by byla splatná v době dovolené. Pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak, musí mu mzdu vyplatit před nástupem na dovolenou. Pokud to neumožňuje technika výpočtu mzdy, zaměstnavatel poskytne přiměřenou zálohu a zbytek mzdy vyplatí v nejbližším výplatním termínu.

Další zvláštnost splatnosti mzdy nastává při skončení pracovního poměru. Na žádost zaměstnance se vyplácí mzda v den skončení pracovního poměru. Pokud to neumožňuje způsob zpracování mzdy, mzda se vyplatí nejpozději v nejbližším výplatním termínu.

Mzda se musí vždy zaokrouhlit na celé Kč nahoru. Mzdu lze zaokrouhlit třemi způsoby:

- *samostatně mzdu i její jednotlivé složky, náhradu mzdy a odměnu za pracovní pohotovost,*
- *jednak mzdu a jednak náhradu mzdy v souhrnu,*
- *celkovou výslednou mzdu (se započtením náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost).*

Mzda se **vyplácí v zákonných penězích, na pracovišti a v pracovní době**, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl jinak. Pracovištěm se nemusí rozumět konkrétní místo. Může jít o areál zaměstnavatele, kde je konkrétní práce konána. Pokud se zaměstnanec nemůže z vážných důvodů dostavit k výplatě, zaměstnavatel ji zašle poštou na své náklady a na své nebezpečí. Zaměstnavatel musí mzdu vyplatit jiné osobě, pokud má tato osoba písemné zmocnění.

Zaměstnavatel má s výplatou mzdy další povinnosti, mezi které patří zasílání mzdy ve výplatní den nebo v nejbližší pracovní den. Mzdová účetní musí zaměstnanci předložit k nahlédnutí doklady, na základě kterých byla mzda vypočtena. Další povinností je vyplatit na žádost zaměstnance část mzdy nebo celou mzdu na jeho účet u peněžního ústavu. V neposlední řadě musí zaměstnavatel předat zaměstnanci písemné vyúčtování mzdy. Z tohoto vyúčtování musí být zřejmý druh a výše složek mzdy a dále druh a výše srážek.

Pokud zaměstnanec vykonává **pracovní činnost v zahraničí**, může mu zaměstnavatel vyplácet mzdu nebo její část **v dohodnuté cizí měně**. Pro toto přepočtení se používá kurz vyhlášený Českou národní bankou. Použije se kurz, který je platný v době, kdy se nakupuje měna pro účel výplaty mzdy.

Splatnost a výplata odměn z **dohod** konaných mimo pracovní poměr, **náhrad mezd a odměn za pracovní pohotovost** je obdobná jako splatnost a výplata mzdy a platu. Zákoník práce umožňuje, aby se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli na výplatě jinak.

Splatnost a výplata **náhrady mzdy za dobu prvních 21 kalendářních dnů** dočasné pracovní neschopnosti je stejná jako výplata mzdy nebo platu. Zaměstnavatel musí sdělit, do kdy je třeba předložit doklady, které jsou nutné pro poskytnutí náhrady mzdy.

Jednou z možností výplaty mzdy je poukázání na zaměstnancův účet u banky, spořitelního nebo úvěrního družstva. Jde tedy o bezhotovostní způsob výplaty mzdy, který je výjimkou z obecné zásady vyplácet mzdu na pracovišti a v pracovní době. Tento způsob je možný jen na žádost zaměstnance, toto právo může vzít kdykoliv zpět. Zákon nestanoví formu, kterou se žádá o bezhotovostní výplatu. Může se tak stát písemnou formou nebo i ústně.

Zaměstnavatel má povinnost poukázat mzdu jen na jeden zaměstnancův účet. Na manželův účet lze mzdu poukázat, pokud má zaměstnanec k tomuto účtu dispoziční právo. Pokud má mzdová účetní domněnku, že se nejedná o zaměstnancův účet, nesmí na něj mzdu poukázat. Povinnost vyplatit mzdu je splněna, pokud ji zaměstnavatel poukáže nejpozději ve výplatním termínu.

3 Mzdová problematika

3.1 Právní předpisy

Mezi nejdůležitější právní předpisy upravující mzdovou problematiku patří:

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZDP).
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
- Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 293/2010 Sb., kterým se vyhlašuje pro účely nemocenského pojištění výše redukčních hranic pro úpravu denního vyměřovacího základu platných v roce 2011.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška Ministerstva financí č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
- České účetní standardy pro podnikatele č. 001 – 023.

3.2 Nároky na mzdovou účetní z pohledu zaměstnavatele

S rozvojem podnikatelských aktivit je třeba zaměstnávat zaměstnance, kteří mají nárok na mzdu. Se zaměstnáváním pracovníků souvisí celá řada různých předpisů, které se váží především k zaměstnanosti, k daňové problematice, k cestovním výdajům, k účtování o mzdách. Z těchto důvodů je vhodné přijmout mzdovou účetní, která zabezpečí správný výkon činností souvisejících se zaměstnáváním pracovníků.

Tato funkce klade vysoké nároky na pracovní vypětí, na samovzdělávání a na sledování poměrně častých změn. Mzdová účetní zodpovídá za správné administrativní zabezpečení

vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, vztahu mezi zaměstnavatelem a orgány a institucemi správy.

Mzdová účetní často provádí náročnou práci v oblasti mzdové agendy, kdy je povinna srážet a odvádět měsíční zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti příslušnému správci daně. Srážet sociální a zdravotní pojištění a odvádět je na příslušné zdravotní pojišťovny a na příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ). Provádí výpočty denních vyměřovacích základů pro dávky nemocenského pojištění, výpočty odměn na základě dohod o pracovní činnosti a o provedení práce.

V rámci své pracovní náplně vyhotovuje mimo jiné mzdové listy pracovníků, kam je povinna zapisovat všechny předepsané údaje. Dále vede evidenční listy důchodového pojištění zaměstnanců, poskytuje potvrzení o zdanitelných příjmech, potvrzení ročních a čtvrtletních příjmů zaměstnance a další různá potvrzení pro banky, spořitelny, soudy, úřady.

Pro kvalitní práci je nutná znalost souvisejících právních předpisů. Proto je velmi důležité sledovat změny všech právních předpisů, které souvisí se zaměstnáváním pracovníků. Je vhodné, aby se mzdová účetní účastnila odborných kurzů, školení a seminářů.

Mzdová účetní zakládá prohlášení k dani, která jsou potřebná zejména při ročním zúčtování daně. Dále předkládá každoročně zaměstnancům k ověření, podpisu a předání evidenční listy důchodového pojištění. Do evidenčních listů se zapisují předepsané údaje **do 30. dubna** následujícího kalendářního roku.¹⁸

3.2.1 Osobní evidence zaměstnance¹⁹

Mzdová účetní potřebuje k provedení naznačených úkonů určitý rozsah informací o zaměstnancích. Tyto informace by měly být uspořádány a strukturovány tak, aby účetní mohla zpracovat mzdy a provést další úkony. Zaměstnavatel je povinen ve své evidenci vést informace o svých zaměstnancích. Jedná se zejména o tyto informace:

- *příjmení, jméno, datum a místo narození,*
- *místo trvalého pobytu,*
- *rodinný stav, rodné číslo,*
- *údaje o dosažené kvalifikaci,*
- *den vzniku a skončení pracovního poměru,*

¹⁸ VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13.vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0.

¹⁹ ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.

- *dobu pracovní neschopnosti, dobu karantény, dobu mateřské dovolené, dobu další mateřské dovolené,*
- *dobu pobírání peněžité pomoci v mateřství, dobu pobírání ošetrovního, dobu pobírání dávek nemocenského pojištění,*
- *dobu neplaceného pracovního volna, dobu pracovního volna bez náhrady mzdy,*
- *informace o zálohách vyplácených za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti,*
- *údaje o zvláštních příspěvcích vyplácených horníkům,*
- *údaje o dětech zaměstnance, na které se poskytuje daňové zvýhodnění (formou slevy na dani či daňového bonusu),*
- *informace o zdravotní pojišťovně zaměstnance, údaje o bankovním účtu zaměstnance, údaje o zdravotním postižení, údaje o zdravotní způsobilosti zaměstnance a další podstatné informace.*

Tyto informace zaměstnavatel získává nejčastěji z osobního dotazníku a strukturovaného životopisu. Formální požadavky osobní evidence nejsou stanoveny, obsah vyplývá z příslušných zákonů.

Osobní evidence se vede ve shodě se zákonem o ochraně osobních údajů a dále ve shodě se zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti a zákonem o daních z příjmů. Z těchto zákonů vyplývá, že nelze evidovat údaje, které nejsou potřebné pro účely pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel dále nesmí vyžadovat informace, které nesouvisejí s výkonem práce. Například nelze vyžadovat informace o sexuální orientaci zaměstnance, jeho majetkových a rodinných poměrech, původu zaměstnance, těhotenství a další informace.

Zaměstnavatel sám rozhodne o **formě evidence** a o tom, jaké doklady a písemnosti založí do spisu. Osobní evidence může být v písemné formě nebo i v elektronické podobě.

Do osobního spisu mohou nahlížet vedoucí daného zaměstnance a také zákonem vyjmenované státní orgány. Zaměstnanec má rovněž právo nahlížet do svého osobního spisu, může si pořizovat výpisy a stejnopisy potřebných dokladů. Náklady související s pořízením výpisů a stejnopisů jdou na vrub zaměstnavatele.

3.2.2 Mzdový list zaměstnance

Zákon o daních z příjmů (§ 38j) ukládá povinnost vedení mzdových listů. Tento zákon stanoví, co vše v těchto listech musí být uvedeno. Mzdové listy musí tedy obsahovat:²⁰

- a) *jméno a příjmení zaměstnance,*
- b) *rodné číslo,*
- c) *bydliště,*
- d) *jméno, příjmení a rodné číslo osob, na které poplatník uplatňuje slevu na dani a daňové zvýhodnění a dále výši jednotlivých nezdanitelných částek základu daně, částek slev na dani,*
- e) *za každý kalendářní měsíc*
 - 1. *souhrn zúčtovaných mezd bez ohledu na to, zda jsou vypláceny v penězích nebo naturáliích,*
 - 2. *částky osvobozené od daně z úhrnu zúčtovaných mezd,*
 - 3. *povinné pojistné z úhrnu zúčtovaných mezd,*
 - 4. *základ pro výpočet zálohy na daň nebo daně,*
 - 5. *vypočtenou zálohu nebo sraženou daň,*
 - 6. *měsíční slevu na dani a zálohu sníženou o měsíční slevu na dani,*
 - 7. *měsíční daňové zvýhodnění, měsíční slevu na dani, měsíční daňový bonus a zálohu sníženou o měsíční slevu na dani,*
 - 8. *sraženou zálohu,*
- f) *součet údajů za zdaňovací období uvedených v písmenu e), úhrn vyplacených měsíčních daňových bonusů.*

Zaměstnavatel je povinen na mzdových listech uvést částky pojistného sraženého nebo uhrazeného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na všeobecné zdravotní pojištění, které je povinen platit zaměstnanec.

Vedení mzdových listů předpokládá rovněž § 35a odst. 4 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Z tohoto zákona vyplývá povinnost uchovávat mzdové listy a jiné údaje pro účely důchodového pojištění, a to po dobu **30 kalendářních let**, které následují po roce, kterého se týkají. Pracovníprávní předpisy vedení mzdových listů nevyžadují. Je vhodné, aby mzdové listy obsahovaly nejen povinné údaje podle zákona o daních z příjmů, ale i údaje pro účely nemocenského pojištění.

²⁰ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

3.2.3 Evidenční list důchodového pojištění

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení ukládá povinnost vést evidenční listy důchodového pojištění (dále jen ELDP). Zaměstnavatel vede každému zaměstnanci, který je účastný důchodového pojištění ELDP za jednotlivé kalendářní roky. Od 1. 1. 2010 je nutné vést ELDP i pro všechny poživitele starobního důchodu. Pokud výdělečná činnost nezakládá účast na nemocenském a důchodovém pojištění, nevzniká účast na důchodovém pojištění a ELDP se nevede.

Do ELDP se musí do 30. dubna následujícího kalendářního roku zapsat:²¹

- *„identifikační údaje zaměstnavatele,*
- *jméno, poslední příjmení, rodné příjmení, datum a místo narození, místo trvalého pobytu a rodné číslo občana,*
- *druh výdělečné činnosti,*
- *dobu účasti na důchodovém pojištění,*
- *dobu důchodového pojištění,*
- *vyměřovací základ pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,*
- *doby, které se při stanovení osobního vyměřovacího základu při výpočtu důchodu vylučují,*
- *doby, které se ode dne dosažení věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod nepovažují za výkon výdělečné činnosti pro účely zvýšení procentní výměry starobního důchodu“.*

Zaměstnavatel musí vyhotovit stejnopisy ELDP, které obsahují výše uvedené informace. Jeden stejnopis předloží zaměstnanci k podpisu a založí ho do evidence a druhý stejnopis ponechá zaměstnanci. ELDP se také předkládá České správě sociálního zabezpečení prostřednictvím OSSZ, která se nachází v obvodu zaměstnavatele. ELDP se předkládá na tiskopisech vydaných Českou správou sociálního zabezpečení nebo prostřednictvím elektronického Portálu veřejné správy.

Zaměstnavatel předkládá evidenční list důchodového pojištění:²²

- *do 30 dnů ode dne zápisu údajů do ELDP; pokud skončilo zaměstnání před 31. prosincem a je nepochybné, že zaměstnanec nastoupí do zaměstnání u stejného*

²¹ § 38 odst. 4 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

²² Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnavatele (nejpozději do 3 měsíců ve stejném kalendářním roce), nemusí být ELDP předložen a lze pokračovat v záznamech na dřívějším ELDP,

- *do 30 dnů ode dne svého zániku,*
- *do 8 dnů ode dne obdržení výzvy orgánů sociálního zabezpečení,*
- *do 3 měsíců od úmrtí zaměstnance, pokud si ELDP nevyžádal orgán sociálního zabezpečení ve lhůtě jím určené.*

3.3 Obecný výpočet mezd

Mzdové formy jsou označovány jako základní mzda. K této mzdě se připočítá výkonnostní složka, kterou tvoří různé příplatky, prémie, odměny nebo osobní ohodnocení. Součet základní mzdy a těchto složek dává hrubou mzdu.

Od hrubé mzdy se odečte sociální a zdravotní pojištění zaměstnance a záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, tím se dostane čistá mzda. K této mzdě se připočítají náhrady mzdy za nemoc nebo dávky nemocenského pojištění, dále se provedou ostatní srážky (např. spoření, exekuce atd.), tím vznikne mzda k výplatě.²³ Pro výpočet lze využít vzorce:

Tab. 3. 1: Vzorec výpočtu hrubé mzdy, čisté mzdy, mzdy k výplatě²⁴

Hrubá mzda = základní mzda + výkonnostní složka

Čistá mzda = hrubá mzda – sociální pojištění – zdravotní pojištění – záloha na daň

Mzda k výplatě = čistá mzda + náhrady mzdy – ostatní srážky

Sociální pojištění, neboli pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen SP), odvádí zaměstnanec ve výši 6,5 % a zaměstnavatel ve výši 25 %. Vyměřovacím základem jsou příjmy v peněžní i nepeněžní formě. Výše pojistného se zaokrouhluje na celé Kč směrem nahoru. SP se skládá z důchodového pojištění, nemocenského pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Ze SP se poskytuje:²⁵

- *„nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství,*
- *ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství“,*
- *peněžité a věcné dávky.*

²³ MRKOSOVÁ, J. *Účetnictví 2010: učebnice pro střední a vyšší odborné školy*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2010. 304 s. ISBN 978-80-251-2925-8.

²⁴ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

²⁵ § 4 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Pojistné na **zdravotní pojištění** (dále jen ZP) odvádí zaměstnanec ve výši 4,5 % a zaměstnavatel ve výši 9 %. Vyměřovacím základem jsou příjmy v peněžní i nepeněžní formě. Výše pojistného se rovněž zaokrouhuje na celé Kč směrem nahoru. Ze ZP se hradí zdravotní péče, například:²⁶

- *léčebná péče ambulantní a ústavní,*
- *preventivní péče, lázeňská péče,*
- *zdravotní péče související s těhotenstvím a porodem,*
- *poskytnutí léčivých přípravků a další.*

3.4 Zdanění mzdy zaměstnance

Pro správné zdanění mzdy zaměstnance je nutné stanovit, které příjmy fyzických osob jsou předmětem daně ze závislé činnosti (§ 6 odst. 1 ZDP), které příjmy jsou osvobozeny od daně (§ 6 odst. 9 ZDP), které příjmy nejsou předmětem daně (§ 6 odst. 7 ZDP).

Od daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti jsou **osvobozeny**:²⁷

- *nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců a jejich rekvalifikaci;*
- *nepeněžní plnění ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická, vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, dále příspěvky na kulturní pořady a sportovní akce; poskytnutí rekreace včetně zájezdů je osvobozeno u jednoho zaměstnance v úhrnu do výše 20 000 Kč za rok;*
- *platby zaměstnavatele v úhrnné výši 24 000 Kč za rok:*
 - *na zaměstnancovo penzijní připojištění se státním příspěvkem,*
 - *na zaměstnancovo penzijní pojištění u instituce penzijního pojištění (od roku 2011),*
 - *na pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění zaměstnance (od roku 2011);*
- *hodnoty nepeněžních darů, které se poskytují z fondu kulturních a sociálních potřeb podle zvláštního předpisu do úhrnné výše 2 000 Kč za rok u každého zaměstnance;*
- *hodnoty přechodných ubytování (nejedná se o pracovní cestu) poskytovaných zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění do částky 3 500 Kč měsíčně;*

²⁶ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁷ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

- *hodnoty nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti, také hodnota stravování poskytovaná jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování;*
- *příjmy do 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie;*
- *poskytnuté bezúročné půjčky nebo půjčky s nižším úrokem, než je obvyklá výše úroků; návratné půjčky poskytnuté zaměstnancům na bytové účely jsou osvobozeny do výše 100 000 Kč, návratné půjčky k překlenutí tíživé finanční situace jsou osvobozeny do výše 20 000 Kč;*
- *a další.*

Za příjmy fyzických osob ze závislé činnosti se **nepovažují a předmětem daně nejsou**:²⁸

- *náhrady cestovních výdajů v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené zákoníkem práce, předmětem daně není také hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; jiné a vyšší náhrady jsou zdanitelným příjmem;*
- *hodnoty osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů, obuvi, mycích, čistících a desinfekčních prostředků a ochranných nápojů, hodnoty poskytnutých stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování;*
- *náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení, předmětů potřebných pro práci;*
- *částky přijaté zálohově od zaměstnavatele, aby je zaměstnanec vydal jeho jménem nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje.*

Pokud zaměstnanec bezplatně používá služební automobil pro služební i soukromé účely, považuje se za jeho příjem částka **ve výši 1 % vstupní ceny** vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla. Vstupní cena se pro výpočet 1 % navyšuje o daň z přidané hodnoty. Pokud je částka nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem částka ve výši **1 000 Kč**. Pokud zaměstnanec používá v jednom měsíci za sebou více automobilů, považuje se za příjem částka ve výši **1 % z nejvyšší vstupní ceny**. Pokud používá současně více vozidel, považuje se za příjem částka ve výši **1 % z úhrnu vstupních cen**.²⁹

²⁸ Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

3.4.1 Výpočet daňové povinnosti³⁰

Pro výpočet daňové povinnosti z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti se používá tzv. **superhrubá mzda** (SHM). Jde o hrubou mzdu, která je navýšená o částku sociálního a zdravotního pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel. Jde o částku 34 % (z toho 25 % SP, 9 % ZP). Tím vzniká **základ daně**. Pro měsíční výpočet daně se základ daně zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru, při ročním zúčtování se zaokrouhluje na celé stokoruny dolů.

Z takto upraveného základu daně a sazby daně 15 % se provede výpočet daňové povinnosti, od této daňové povinnosti se odečtou slevy na poplatníka a další slevy dle § 35ba ZDP, tím se dostane daňová povinnost po slevách. Od této povinnosti se odečte daňové zvýhodnění a vznikne výsledná daňová povinnost. Pro výpočet měsíční daňové povinnosti lze využít vzorec:

Tab. 3. 2: Vzorec výpočtu měsíční daňové povinnosti³¹

$\begin{aligned} & \text{SHM} \times \text{sazba daně} \\ & = \text{daňová povinnost} \\ & - \text{sleva na poplatníka a další slevy dle § 35ba} \\ & = \text{daňová povinnost po slevách} \\ & - \text{daňové zvýhodnění dle § 35c} \\ & \quad (\text{sleva, daňový bonus}) \\ & = \text{výsledná daňová povinnost} \end{aligned}$

Při výpočtu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti se přihlíží k podepsanému prohlášení k dani. Zaměstnanec nesmí toto prohlášení podepsat současně v jednom měsíci u více zaměstnavatelů. Zaměstnanec, který nepodepsal toto prohlášení, nemá nárok na odpočet nezdánitelné části základu daně a nemá nárok na uplatnění slev na dani dle § 35ba ZDP. Příjmy ze závislé činnosti lze **zdanit dvojím způsobem**:

- v prvním případě jde o zálohu na daň (ve výši 15 %),
- v druhém případě jde o výběr daně zvláštní sazbou daně ze samostatného základu daně, který je upraven v § 36 ZDP (ve výši 15 %).

Zaměstnanec může požádat svého zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování daně. Pokud o toto zúčtování nepožádá, jeho daňová povinnost je splněna zálohami na daň sraženými z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. O roční zúčtování daně může požádat zaměstnanec, pokud měl ve zdaňovacím období příjmy jen od jednoho zaměstnavatele nebo

³⁰ Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

³¹ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

pobíral příjmy od více zaměstnavatelů, ale jednotlivé zaměstnavatele měl postupně za sebou. Zaměstnanec musí podepsat u všech těchto zaměstnavatelů prohlášení k dani a písemně musí o toto zúčtování požádat svého posledního zaměstnavatele. Roční zúčtování daně se provádí jen tomu zaměstnanci, který nepodal daňové přiznání nebo není povinen podat daňové přiznání.

Roční zúčtování daně provádí poslední zaměstnavatel na základě žádosti o provedení a po předložení všech potvrzení o zdanitelných příjmech, srážkách od všech zaměstnavatelů. V tomto zúčtování daně může zaměstnanec uplatnit slevy na dani, daňové zvýhodnění a také může uplatnit nárok na odpočet nezdánitelné části základu daně. Všechny potřebné doklady se musí předložit nejpozději do 15. února. Pro roční zúčtování daně lze využít následující vzorec:

Tab. 3. 3: Vzorec ročního zúčtování daně ze závislé činnosti³²

$\begin{aligned} &\text{SHM - nezdánitelná část základu daně} \\ &= \text{upravený základ daně} \\ &\quad \times \text{sazba daně} \\ &= \text{daňová povinnost} \\ &\quad - \text{slevy dle § 35ba} \\ &= \text{daň po slevách} \\ &\quad - \text{daňové zvýhodnění dle § 35c} \\ &\quad \quad (\text{sleva, daňový bonus}) \\ &= \text{doplatek / přeplatek daně} \end{aligned}$
--

3.4.2 Nezdánitelná část základu daně

Zaměstnanec si může při ročním zúčtování daně odečíst od základu daně nezdánitelnou část základu daně. Podrobné podmínky tohoto odpočtu jsou upraveny v § 15 ZDP. Nárok prokazuje zaměstnanec podepsaným prohlášením k dani a předložením potřebných dokladů, a to do 15. února. Od základu daně lze odečíst:³³

- hodnotu daru, která musí činit nejméně 2 % základu daně nebo hodnota činí alespoň 1 000 Kč, maximálně lze odečíst dar v hodnotě 10 % základu daně; jako dar se posuzuje i jeden bezpříspěvkový odběr krve, a to částkou 2 000 Kč za jeden odběr;
- hodnotu, která se rovná zaplaceným úrokům ze stavebního spoření a z hypotečního úvěru použitého na bytové potřeby; souhrnná částka úroků nesmí překročit 300 000 Kč za rok;

³² Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

³³ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

- částku příspěvku zaplacenou zaměstnancem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem, sníženou o částku 6 000 Kč, maximálně 12 000 Kč za rok; od roku 2011 také částku příspěvku na zaměstnancovo penzijní pojištění dle smlouvy o penzijním pojištění uzavřené mezi zaměstnancem a penzijním fondem, maximálně však 12 000 Kč za rok;
- pojistné zaplacené zaměstnancem na jeho soukromé životní pojištění, maximálně 12 000 Kč za rok;
- zaplacené členské příspěvky členem odborové organizace, a to do výše 1,5 % zdanitelných příjmů, maximálně do výše 3 000 Kč za zdaňovací období;
- úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělání, a to nejvýše 10 000 Kč za rok; u zaměstnance se zdravotním postižením lze odečíst až 13 000 Kč za rok, u zaměstnanců s těžším zdravotním postižením až 15 000 Kč za rok.

3.4.3 Slevy na dani

Zaměstnanec může uplatnit měsíční snížení na dani (dále jen slevy na dani). Slevy na dani upravuje § 35ba ZDP, kde jsou uvedeny podmínky pro uplatňování těchto slev. Slevy lze uplatnit až do výše daňové povinnosti. Nárok se prokazuje podepsaným prohlášením k dani a předložením potřebných dokladů. Zaměstnanec musí podepsat prohlášení do 30 dnů od nástupu do zaměstnání, a každý rok nejpozději do 15. února na příslušné zdaňovací období. Lze uplatnit tyto slevy:³⁴

- 23 640 Kč ročně na poplatníka (tj. 1 970 Kč měsíčně); v roce 2011 došlo (oproti roku 2010) ke snížení slevy o 100 Kč za měsíc, v roce 2012 se výše slevy vrací na původní částku, tj. 24 840 Kč za rok (tj. 2 070 Kč měsíčně);
- 24 840 Kč ročně na manžela/manželku žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti, pokud nemá vlastní příjmy přesahující 68 000 Kč za rok; je-li manžel/manželka držitelem průkazu ZTP/P sleva se zdvojnásobuje na hodnotu 49 680 Kč za rok; tuto slevu lze uplatnit pouze při ročním zúčtování daně;
- 2 520 Kč ročně (tj. 210 Kč měsíčně), pokud zaměstnanec pobírá invalidní důchod 1. nebo 2. stupně;
- 5 040 Kč ročně (tj. 420 Kč měsíčně), pokud zaměstnanec pobírá invalidní důchod 3. stupně;
- 16 140 Kč ročně (tj. 1 345 Kč měsíčně), pokud je zaměstnanec držitelem průkazu ZTP/P;

³⁴ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

- 4 020 Kč ročně (tj. 335 Kč měsíčně), jestliže se zaměstnanec soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do věku 26 let, u doktorské formy studia až do 28 let.

3.4.4 Daňové zvýhodnění

Při výpočtu daně lze dále uplatnit daňové zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti, a to formou slevy na dani, daňového bonusu nebo slevy na dani a daňového bonusu. Slevu lze uplatnit až do výše daňové povinnosti. Podmínky uplatnění tohoto zvýhodnění upravuje § 35c, 35d ZDP.

Podle § 35c ZDP má zaměstnanec nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící ve společné domácnosti, a to ve výši 11 604 Kč ročně (tj. 967 Kč měsíčně). Měsíční daňový bonus lze vyplátit, pokud činí 50 Kč, maximálně však 4 350 Kč. Měsíční daňový bonus lze vyplátit, pokud úhrn zaměstnancových příjmů v příslušném měsíci činil alespoň polovinu minimální mzdy, tj. 4 000 Kč. Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P, částka daňového zvýhodnění se zdvojnásobuje, maximální výše ročního daňového bonusu je zachována. Toto zvýhodnění se uplatňuje již v průběhu zdaňovacího období. V souvislosti s tím může dojít ke třem situacím:

- *vypočtená daň je vyšší než částka daňového zvýhodnění, tj. daňové zvýhodnění se uplatní v plné výši jako sleva na dani;*
- *vypočtená daň je nižší než částka daňového zvýhodnění, tj. do výše daně se uplatní sleva na dani, zbylá část se uplatní jako daňový bonus;*
- *vypočtená daň je v nulové výši, tj. celá část daňového zvýhodnění se uplatní jako daňový bonus.*

Daňový bonus lze uplatnit, pokud činí alespoň 100 Kč, maximálně 52 200 Kč za rok. Nárok na daňové zvýhodnění se prokazuje podepsaným prohlášením k dani a předložením dokladů. Slevu na vyživované dítě může uplatnit jen jeden z rodičů.

3.5 Účtování mezd³⁵

S problematikou zúčtovacího vztahu je spojena především mzda, která je významným nákladem. Dále s touto problematikou souvisí i otázky spojené s výpočtem a odvodem zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, otázky sociálního a zdravotního pojištění,

³⁵ KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů*. 1. vyd. Ostrava: Ediční středisko VŠB-TU Ostrava, 2009. 215 s. ISBN 978-80-248-2149-8.

penzijního připojištění a také srážky ze mzdy. Podkladem pro účtování mezd je zúčtovací a výplatní listina, která obsahuje časové a úkolové mzdy, příplatky a náhrady mzdy, prémie, odměny a další potřebné informace.

Hrubá mzda se účtuje na vrub účtu 521 – *Mzdové náklady*, souvztažně se zaúčtuje ve prospěch účtu 331 – *Zaměstnanci*. Podkladem pro účtování hrubé mzdy jsou mzdové listy daného zaměstnance. Účet 521 je daňově uznatelný. Mzda se účtuje do nákladů k poslednímu dni v měsíci a vyplácí se následující měsíc (ve výplatním termínu).

Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance se účtuje ve prospěch účtu 336 – *Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění*, souvztažně na vrub účtu 331- *Zaměstnanci*. K účtu 336 se vede analytická evidence (př. 336/1 SP, 336/2 ZP).

Zaměstnavatel je povinen odvádět **sociální a zdravotní pojištění za organizaci** z objemu hrubých mezd. Toto pojistné se účtuje na vrub účtu 524 – *Zákonné sociální pojištění*, souvztažně ve prospěch účtu 336 – *Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění*. Účet 524 je daňově uznatelným nákladem, pokud jsou splněny podmínky § 24 odst. 2 písm. f) ZDP.

Zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci náhradu mzdy za dobu prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (DPN). Od roku 2011 došlo k prodloužení této lhůty **na 21 kalendářních dnů** pracovní neschopnosti (v roce 2010 byla tato lhůta 14 kalendářních dnů). Tato změna by měla platit do konce roku 2013. Náhrada mzdy náleží až od 4. pracovního dne, při nařízení karantény již od 1. pracovního dne. Náhrada náleží pouze za pracovní dny. Z této náhrady se neplatí SP, ZP a není zdaňována. Pro zaměstnavatele je tato náhrada nákladem, která se účtuje na vrub účtu 521 – *Mzdové náklady*, souvztažně ve prospěch účtu 331 – *Zaměstnanci*. Od 22. dne pracovní neschopnosti vyplácí dávky nemocenského pojištění přímo správa sociálního zabezpečení. Od roku 2011 se zaměstnavatelům ruší refundace poloviny náhrady mzdy. Malí zaměstnavatelé (do 25 zaměstnanců) se mohou přihlásit do zvláštního systému placení pojistného, kdy místo 25 % SP odvádí 26 % SP a zachovává se jim refundace poloviny náhrady mzdy. Do systému se zaměstnavatel přihlásí písemným oznámením na OSSZ, a to do 20. ledna kalendářního roku, za který se přihlašuje.

Záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti se účtuje ve prospěch účtu 342 – *Ostatní přímé daně*, souvztažně na vrub účtu 331 – *Zaměstnanci*. Daňový bonus se účtuje jako pohledávka za finančním úřadem na účet 342 – *Ostatní přímé daně*, souvztažně ve prospěch účtu 331- *Zaměstnanci*. Zaměstnanec je poplatníkem daně³⁶, zaměstnavatel je plátcem daně³⁷ a je povinen ji odvést finančnímu úřadu.

Ostatní srážky se účtují ve prospěch účtu 379 – *Jiné závazky* a souvztažně na vrub účtu 331 - *Zaměstnanci*. Jedná se například o různé splátky úvěrů a půjček, výživné na dítě, různá spoření zaměstnance a exekuce.

Zaměstnavatel může platit svému zaměstnanci **příspěvky na jeho soukromé pojištění** (např. životní a penzijní připojištění). Toto pojištění se účtuje na vrub nákladového účtu 525 – *Ostatní sociální pojištění*, souvztažně ve prospěch účtu 379 – *Jiné závazky*. Účet 525 je daňově uznatelný, pokud platby odpovídají § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Vyšší a jiné pojistné je daňově neuznatelným nákladem dle § 25 odst. 1 písm. j) ZDP.

Odvod zálohy na daň z příjmů fyzických osob, srážky sociálního pojištění a zdravotního pojištění, ostatních srážek, povinných odvodů sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění zaměstnavatelem a čisté mzdy se nejčastěji provádí z běžného účtu (účet 221- *bankovní účet*) a současně dochází ke snížení uvedených závazků.

Dohoda o pracovní činnosti se účtuje stejně jako účtování mezd. **Dohoda o provedení práce** nezakládá účast na SP a ZP. Pro výpočet daně se mzda nenavýšuje o SP a ZP placené zaměstnavatelem. Příjmy do 5 000 Kč se zdaňují srážkovou daní ve výši 15 %. Dohoda o provedení práce se účtuje následujícím způsobem:

Tab. 3. 4: Účtování dohod o provedení práce³⁸

Text	MD	D
Hrubá mzda zaměstnance dle mzdového listu	521	331
Předpis daňové povinnosti dle mzdového listu	331	342
Výplata mzdy snížené o daň	331	221
Odvod daně	342	221

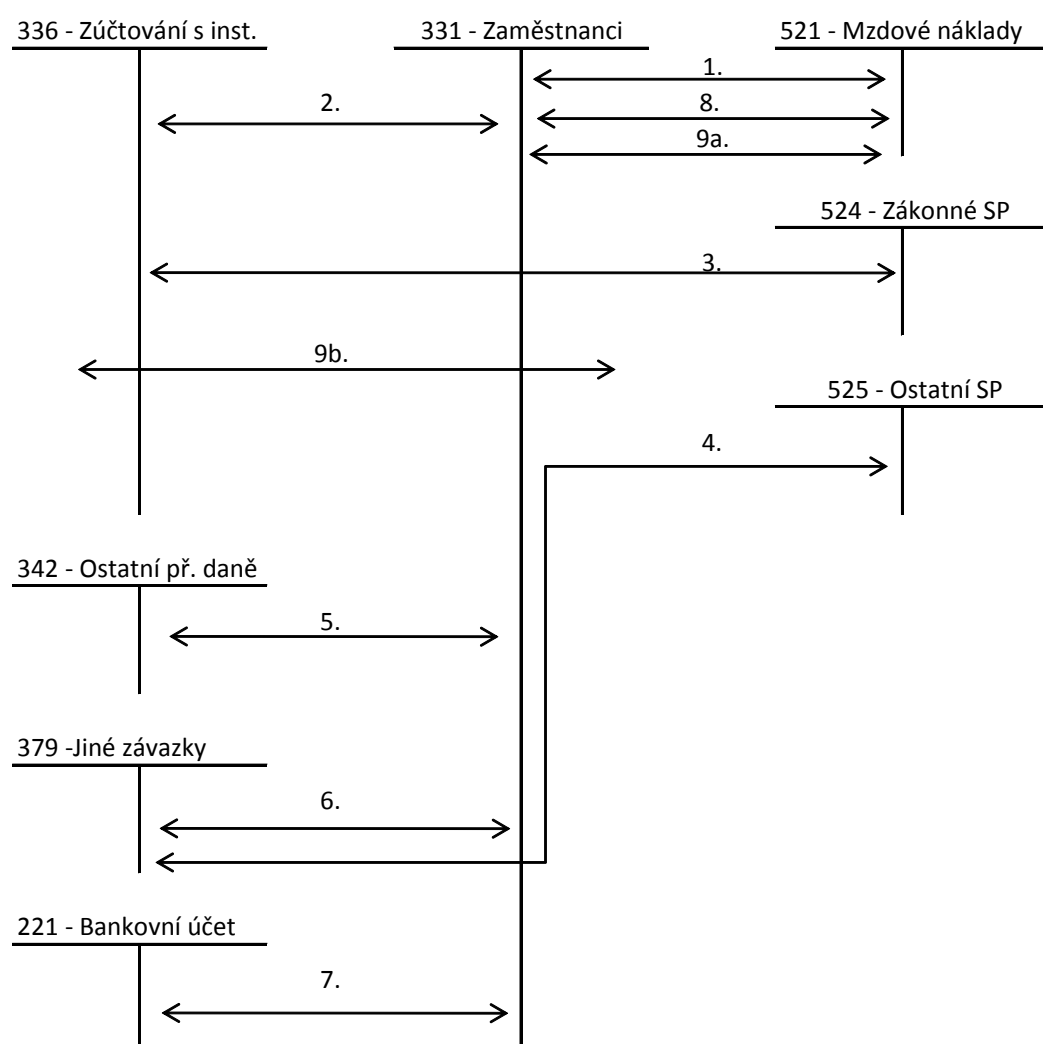
³⁶ Poplatníkem daně se rozumí osoba, jejíž příjmy, majetek nebo úkony jsou přímo podrobeny dani.

³⁷ Plátcem daně se rozumí osoba, která pod vlastní majetkovou odpovědností odvádí vybranou nebo sraženou daň správci daně.

³⁸ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

Schéma 3. 1: Schéma účtování³⁹

1. Hrubá mzda zaměstnance
2. Srážka SP (6,5 %) a ZP (4,5 %) ze mzdy zaměstnance
3. Předpis SP (25 %) a ZP (9 %) za organizaci
4. Předpis ostatního sociálního pojištění
5. Srážka zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti
6. Ostatní srážky ze mzdy
7. Výplata čisté mzdy
8. Náhrada mzdy za prvních 21 dnů DPN - zaměstnavatel platí celou náhradu
9. Náhrada mzdy za prvních 21 dnů DPN - zaměstnavatel platí SP ve výši 26 %
 - a. náhrada mzdy (zaměstnavatel platí polovinu náhrady)
 - b. náhrada mzdy (druhou polovinu náhrady platí OSSZ)



³⁹ Zdroj: vlastní zpracování.

4 Praktický výpočet mezd a jejich účtování

4.1 Problematika příplatků

Př. 1 - mzda a náhrada mzdy za svátek

Na následujících příkladech je ukázáno, jak se projeví na mzdě placený svátek (neodpracovaný, odpracovaný).

Fond pracovní doby měl v září 2010 včetně placených svátků 176 hodin (168 + 8). Zaměstnancova hodinová sazba činí 130 Kč. Průměrný výdělek činí 132,50 Kč. V první variantě ve svátek nepracovat, tzn., že odpracoval 168 hodin. Ve druhé variantě ve svátek pracovat, tzn., že odpracoval 176 hodin.

Tab. 4. 1: Výpočet mzdy a náhrady mzdy za svátek⁴⁰ (ve svátek nepracoval)

Základní mzda	$(168 \times 130) = 21\,840$
Náhrada mzdy za svátek	$(132,50 \times 8) = 1\,060$
Mzda včetně náhrady za svátek	22 900

Tab. 4. 2: Výpočet mzdy a náhrady mzdy za svátek⁴¹ (ve svátek pracoval)

Základní mzda	$(168 + 8) \times 130 = 22\,880$
Náhrada mzdy za svátek	$(132,50 \times 8) = 1\,060$
Mzda včetně náhrady za svátek	23 940

Pokud svátek připadne na zaměstnancův obvyklý pracovní den, dostane náhradu mzdy za svátek. Pokud zaměstnanec odpracuje placený svátek, má nárok na dosaženou mzdu a náhradu mzdy za práci ve svátek. Pokud tedy zaměstnanec ve svátek pracuje, jeho mzda včetně náhrady za svátek je vyšší o hodnotu dosažené mzdy za práci ve svátek.

Př. 2 - práce přesčas

Na následujících příkladech je ukázán postup výpočtu mzdy a příplatku za práci přesčas. Za práci přesčas má zaměstnanec nárok na dosaženou mzdu a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

⁴⁰ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

⁴¹ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

Měsíc únor 2011 měl 160 pracovních hodin. Zaměstnanec odpracoval celých 160 hodin a pracoval 8 hodin přesčas. Hodinová sazba činí 90 Kč. Průměrný výdělek činí 91,50 Kč.

Tab. 4. 3: Výpočet mzdy a příplatku za práci přesčas⁴²

Základní mzda	$(160 + 8) \times 90 = 15\,120$
Příplatek za práci přesčas	$(91,50 \times 25 \% \times 8) = 183$
Mzda včetně příplatku	15 303

Měsíc únor 2011 měl 160 pracovních hodin. Zaměstnanec odpracoval celých 160 hodin a pracoval 8 hodin přesčas. Zaměstnanec má základní měsíční mzdu 18 000 Kč a průměrný výdělek 105 Kč.

Tab. 4. 4: Výpočet mzdy a příplatku za práci přesčas⁴³

Základní mzda	$(18\,000 : 160) \times (160 + 8) = 18\,900$
Příplatek za práci přesčas	$(105 \times 25 \% \times 8) = 210$
Mzda včetně příplatku	19 100

Př. 3 - práce v sobotu a neděli

Za práci v sobotu a neděli má zaměstnanec nárok na dosaženou mzdu a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Fond pracovní doby měl 168 hodin (leden 2011). Zaměstnanec odpracoval v daném měsíci celých 168 hodin, z toho 8 hodin připadlo na sobotu a 16 hodin na neděli (obvyklé pracovní dny zaměstnance). Hodinová sazba činí 70 Kč. Průměrný výdělek činí 72,10 Kč.

Tab. 4. 5: Výpočet mzdy a příplatku za práci v sobotu a neděli⁴⁴

Základní mzda	$(168 \times 70) = 11\,760$
Příplatek za SO a NE	$(72,10 \times 10 \% \times 24) = 173,04$
Mzda včetně příplatku	11 934

⁴² Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

⁴³ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

⁴⁴ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

4.2 Výpočet měsíční čisté mzdy, roční zúčtování daně, účtování

Následující příklady jsou zaměřeny na výpočty měsíční daňové povinnosti, měsíční čisté mzdy a na roční zúčtování daně. Na příkladech je také znázorněno účtování mezd.

Př. 1 - výpočet měsíční čisté mzdy v roce 2010

A) Pracovnice Renáta Hrubá měla v roce 2010 pravidelnou měsíční hrubou mzdu 13 500 Kč. Pojistné za organizaci činilo 4 590 Kč. Paní Hrubá podepsala prohlášení k dani a uplatňuje tedy slevu na poplatníka. Má dceru ve věku 22 let (studuje vysokou školu prezenční formou), na kterou uplatňuje daňové zvýhodnění.

B) Zaměstnanec Václav Novotný měl v roce 2010 pravidelnou měsíční hrubou mzdu ve výši 25 000 Kč. Pojistné za organizaci činilo 8 500 Kč. Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani a uplatňuje slevu na poplatníka. Pan Novotný se dohodl se zaměstnavatelem na srážkách z čisté mzdy ve výši 1 000 Kč (na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem).

Tab. 4. 6: Výpočet měsíční daňové povinnosti⁴⁵

	A	B
Hrubá mzda	13 500	25 000
Pojistné 34 % ze mzdy	4 590	8 500
SHM	18 090	33 500
SHM zaokrouhlená	18 100	33 500
Sazba daně	15 %	15 %
Daň	2 715	5 025
Sleva na poplatníka	2 070	2 070
Daň po slevách	645	2 955
Daňové zvýhodnění		---
• Sleva	645	---
• Daňový bonus	322	---

Paní Hrubá měla daň po slevách 645 Kč. Kromě slevy na poplatníka uplatňovala i daňové zvýhodnění na jedno dítě, díky tomu jí vznikla sleva ve výši daňové povinnosti, tj. 645 Kč a daňový bonus ve výši 322 Kč. Paní Hrubá tedy neplatí zálohu na daň, ale daň se jí vrací ve formě slevy na dani a daňového bonusu.

Pan Novotný uplatňoval slevu na poplatníka, jeho měsíční záloha na daň činila 2 955 Kč.

⁴⁵ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

Tab. 4. 7: Výpočet měsíční čisté mzdy⁴⁶

	A	B
Hrubá mzda	13 500	25 000
SP 6,5 %	878	1 625
ZP 4,5 %	608	1 125
Záloha na daň	---	2 955
Čistá mzda	12 014	19 295
Daňový bonus	322	---
Srážky z čisté mzdy	---	1 000
Mzda k výplatě	12 336	18 295

Paní Hrubá měla čistou mzdu 12 014 Kč. Její mzda k výplatě je navýšená o daňový bonus, tj. na částku 12 336 Kč. Pan Novotný měl čistou mzdu 19 295 Kč, z této mzdy se mu sráží 1 000 Kč, jeho mzda k výplatě je tedy 18 295 Kč.

Př. 2 - zaúčtování účetních případů

Tab. 4. 8: Účtování př. 1A⁴⁷ (výpočty viz výše)

č.	Text účetního případu	Částka	MD	D
1.	Hrubá mzda zaměstnance	13 500	521	331
2.	SP zaměstnance (6,5 %)	878	331	336.1
3.	ZP zaměstnance (4,5 %)	608	331	336.2
4.	Daňový bonus zaměstnance	322	342	331
5.	SP za organizaci (25 %)	3 375	524	336.1
6.	ZP za organizaci (9 %)	1 215	524	336.2
7.	Výpis z běžného účtu			
	a) výplata mzdy a daňového bonusu	12 336	331	221
	b) odvod SP (6,5 % + 25 %)	4 253	336.1	221
	c) odvod ZP (4,5 % + 9 %)	1 823	336.2	221
	d) FÚ vrátil daňový bonus	322	221	342

Teoreticky by se vrácený daňový bonus účtoval uvedeným způsobem. V praxi většinou dochází ke snížení odvodu daně finančnímu úřadu o tuto výši daňového bonusu.

⁴⁶ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

⁴⁷ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

Tab. 4. 9: Účtování př. 1B⁴⁸ (výpočty viz výše)

č.	Text účetního případu	Částka	MD	D
1.	Hrubá mzda zaměstnance	25 000	521	331
2.	SP zaměstnance (6,5 %)	1 625	331	336.1
3.	ZP zaměstnance (4,5 %)	1 125	331	336.2
4.	Záloha na daň	2 955	331	342
5.	SP za organizaci (25 %)	6 250	524	336.1
6.	ZP za organizaci (9 %)	2 250	524	336.2
7.	Ostatní srážky ze mzdy	1 000	331	379
8	Výpis z běžného účtu			
	a) výplata mzdy	18 295	331	221
	b) odvod SP (6,5 % + 25 %)	7 875	336.1	221
	c) odvod ZP (4,5 % + 9 %)	3 375	336.2	221
	d) odvod zálohy na daň	2 955	342	221
	e) odvod ostatních srážek	1 000	379	221

Účtování mzdy, odvodů a dalších srážek ze mzdy je téměř vždy totožné. Záleží na účetní jednotce, jaký si stanoví účtový rozvrh a jakou provede analytickou evidenci k jednotlivým účtům.

Př. 3 - roční zúčtování daně za rok 2010

Pro zjednodušení se předpokládá, že zaměstnanci měli po celý rok pravidelnou mzdu, nečerpali dovolenou, nebyli nemocní. Podklady k ročnímu zúčtování daně vychází z př. č. 1 výpočet měsíční čisté mzdy v roce 2010 (viz výše).

A) Pracovnice Renáta Hrubá měla roční příjmy ze závislé činnosti ve výši 162 000 Kč. Pojistné za organizaci činilo 55 080 Kč. V roce 2010 obdržela vyplacený daňový bonus ve výši 3 864 Kč. Paní Hrubá uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na dceru. V roce 2010 si zaplatila úroky z hypotečního úvěru ve výši 8 460 Kč, zaplatila 8 000 Kč na životní pojištění. Na své penzijní připojištění se státním příspěvkem zaplatila 8 000 Kč.

B) Zaměstnanec Václav Novotný měl roční příjmy ze závislé činnosti ve výši 300 000 Kč. Pojistné za organizaci činilo 102 000 Kč. V roce 2010 zaměstnanec zaplatil zálohy na daň ve výši 35 460 Kč. Pan Novotný uplatňuje slevu na poplatníka, slevu na manželku (její příjmy v roce 2010 činily 52 400 Kč). V roce 2010 pan Novotný 3x daroval krev (bezplatně), zaplatil

⁴⁸ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

12 000 Kč na své penzijní připojištění se státním příspěvkem. Zaplatil členské příspěvky dle § 15 odst. 7 ZDP ve výši 3 200 Kč.

Tab. 4. 10: Roční zúčtování daně⁴⁹

	A	B
Hrubá mzda	162 000	300 000
Pojistné 34 % ze mzdy	55 080	102 000
Dílčí ZD	217 080	402 000
Nezdanitelná část ZD		
• Dary	---	6 000
• Zaplacené úroky	8 460	---
• Penzijní připojištění	2 000	6 000
• Životní pojištění	8 000	---
• Členské příspěvky	---	3 000
Základ daně	198 620	387 000
ZD zaokrouhlený	198 600	387 000
Sazba daně	15 %	15 %
Daň	29 790	58 050
Sleva na poplatníka	24 840	24 840
Sleva na manžela/manželku	---	24 840
Daň po slevách	4 950	8 370
Daňové zvýhodnění		
• Sleva na dani	4 950	---
• Daňový bonus (DB)	6 654	---
Zaplacená výše zálohy	3 864 DB	35 460
Doplatek/přeplatek	2 790 doplatek DB	27 090 přeplatek

Paní Hrubá uplatnila nezdanitelnou část základu daně ve výši 18 460 Kč, slevu na dani ve výši 24 840 Kč. Uplatnila daňové zvýhodnění ve formě slevy ve výši 4 950 Kč a ve formě daňového bonusu ve výši 6 654 Kč, již vyplacený daňový bonus činil 3 864 Kč. Paní Hrubé vznikl doplatek na daňový bonus ve výši 2 790 Kč.

Pan Novotný uplatnil nezdanitelnou část základu daně ve výši 15 000 Kč, slevy na dani ve výši 49 680 Kč. Jeho roční výše daně činila 8 370 Kč. Na měsíčních zálohách zaplatil 35 460 Kč, vznikl mu tedy přeplatek na dani ve výši 27 090 Kč.

⁴⁹ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

4.3 Daňové hledisko

Na následujících příkladech jsou aplikovány různé daňové aspekty.

Př. 1 - výpočet měsíční mzdy v roce 2011

Následující příklady jsou zaměřeny na výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy, pokud jsou uplatňovány různé slevy na dani, daňová zvýhodnění a zaměstnanecké benefity.

A) Jana Večerková je studentka vysoké školy (prezenční forma) a při studiu si přivydělává v drogerii. V březnu 2011 odpracovala 100 hodin, hodinová sazba činí 120 Kč. Podepsala prohlášení k dani, uplatňuje slevu na poplatníka a na studenta.

B) Zaměstnanec Richard Ovesný odpracoval v lednu 2011 celých 168 hodin. Hodinová mzda činí 160 Kč. Za dobrou práci dostal prémie 2 500 Kč. Dne 28. 1. 2011 se mu narodila dvojčata, na která uplatňuje daňové zvýhodnění. Podepsal prohlášení k dani a uplatňuje slevu na poplatníka. Zaměstnavatel mu sráží z jeho čisté mzdy částku 5 000 Kč na hypoteční úvěr (podepsali dohodu).

C) Iveta Slabá pracuje jako pokojská. Její základní měsíční mzda je 9 500 Kč. V únoru 2011 odpracovala celých 160 hodin. Podepsala prohlášení k dani. Paní Slabá pobírá invalidní důchod 1. stupně.

D) Josef Kosík měl v březnu 2011 základní mzdu ve výši 19 000 Kč, dostal osobní ohodnocení ve výši 1 300 Kč. Zaměstnanec použil bezplatně služební automobil pro služební i soukromé účely, jehož pořizovací cena je 93 000 Kč. Zaměstnavatel prodal panu Kosíkovi mobilní telefon za 3 200 Kč, obvyklá cena je 5 000 Kč. Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani.

E) Lenka Silná měla v dubnu 2011 základní mzdu 30 000 Kč. Zaměstnavatel jí platí příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem ve výši 3 000 Kč/měsíc. Paní Silné byl zajištěn kurz němčiny v hodnotě 5 300 Kč. Paní Silná uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti a podepsala prohlášení k dani. Zaměstnavatel sráží paní Silné z čisté mzdy 2 000 Kč na její spoření (podepsali dohodu).

Tab. 4. 11: Výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy⁵⁰

	A	B	C	D	E
Zdanitelné příjmy	12 000	29 380	9 500	23 100	31 000
34% ze zdanit. příjmů	4 080	9 990	3 230	7 854	10 540
SHM	16 080	39 370	12 730	30 954	41 540
SHM zaokrouhlená	16 100	39 400	12 800	31 000	41 600
Sazba daně	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %
Daň	2 415	5 910	1 920	4 650	6 240
Sleva na					
• Poplatníka	1 970	1 970	1 970	1 970	1 970
• Inv. 1. a 2. stupně	---	---	210	---	---
• Studenta	335	---	---	---	---
Daň po slevách	110	3 940	0	2 680	4 270
Daňové zvýhodnění					
• Sleva	---	1 934	---	---	1 934
• Daňový bonus	---	---	---	---	---
Daňová povinnost	110	2 006	0	2 680	2 336
Hrubá mzda (peněžní)	12 000	29 380	9 500	20 300	30 000
SP 6,5 %	780	1 910	618	1 502	2 015
ZP 4,5 %	540	1 323	428	1 040	1 395
Záloha na daň	110	2 006	0	2 680	2 336
Čistá mzda	10 570	24 141	8 454	15 078	24 254
Srážky z čisté mzdy	---	5 000	---	---	2 000
Mzda k výplatě	10 570	19 141	8 454	15 078	22 254

Daň se počítá ze všech zdanitelných příjmů. SP a ZP se počítá z příjmů v peněžní i nepeněžní formě. Základem pro výpočet čisté mzdy je pouze peněžní hodnota hrubé mzdy. Pokud tedy zaměstnanec dostává různé požitky, odvádí SP, ZP a daň z částky vyšší, než je jeho peněžní hodnota mzdy.

Pomocné výpočty:

A) $100 \times 120 = 12\,000,-$ hrubá mzda

B) $168 \times 160 = 26\,880$ základní mzda + $2\,500$ prémie = $29\,380,-$ hrubá mzda

Daňové zvýhodnění na dítě lze uplatnit již v měsíci narození dítěte.

D) $19\,000 + 1\,300 = 20\,300,-$ peněžní hrubá mzda

$5\,000 - 3\,200 = 1\,800,-$ zaměstnanecká sleva (nepeněžní příjem)

⁵⁰ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

1 % z 93 000 = 930, tj. 1 000,- příjem zaměstnance za použití služebního automobilu (pokud zaměstnanec používá služební automobil i pro soukromé účely, za jeho příjem se považuje 1 % ze vstupní ceny. Pokud je tato částka nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem ve výši 1 000 Kč, viz § 6 odst. 6 ZDP.).

E) 30 000,- peněžní hrubá mzda

5 300,- kurz němčiny osvobozen (nepeněžní hodnota rozvoje zaměstnance je osvobozena dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP. Pokud by zaměstnavatel poskytl peněžitý příspěvek na rozvoj zaměstnance, šlo by o zdanitelný příjem.).

3 000 – 2 000 = 1 000,- zdanitelné penzijní připojištění (penzijní připojištění placené zaměstnavatelem je osvobozeno do hodnoty 24 000 Kč za rok, tj. maximálně 2 000 Kč při pravidelných měsíčních platbách. Částky nad tuto hranici jsou zdanitelným příjmem zaměstnance, viz § 6 odst. 9 písm. p) ZDP.).

Další možné zaměstnanecké benefity dle § 6 odst. 9 ZDP:

Zaměstnavatel zajistil svému zaměstnanci rekreaci v hodnotě 28 000 Kč.

- Jde o nepeněžní hodnotu rekreace dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, která překračuje částku 20 000 Kč. Z toho vyplývá, že částka nad 20 000 Kč, tj. 8 000 Kč je zaměstnancův zdanitelný příjem. Pokud by zaměstnavatel poskytl zaměstnanci peněžní příspěvek na tuto rekreaci, jednalo by se o zdanitelný příjem zaměstnance.

Zaměstnavatel poskytl svému zaměstnanci nepeněžní dar k 50. narozeninám v hodnotě 2 500 Kč.

- Jde o nepeněžní hodnotu, účel odpovídá vyhlášce č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění vyhlášky č. 510/2002 Sb., ovšem částka nad 2 000 Kč podléhá dani, tj. 500 Kč je zdanitelný příjem. Peněžní dary jsou vždy zdanitelným příjmem zaměstnance. Viz § 6 odst. 9 písm. g) ZDP.

Zaměstnanec má místo trvalého pobytu v Brně, ale pracuje v Ostravě. Zaměstnavatel mu platí přechodné hotelové ubytování v hodnotě 6 200 Kč měsíčně.

- Dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP je hodnota přechodného ubytování osvobozena do částky 3 500 Kč za měsíc. Částka 2 700 Kč je tedy zdanitelným příjmem zaměstnance.

Př. 2 - porovnání výhodnosti různých mezd

Následující příklady jsou zaměřeny na posouzení výhodnosti jednotlivých mezd, pokud jsou uplatňovány následující daňové aspekty.

A) Zaměstnanec Josef Nekvapil má hrubou měsíční mzdu 20 000 Kč (rok 2011). Podepsal prohlášení k dani a uplatňuje slevu na poplatníka.

B) Zaměstnanec Josef Nekvapil má hrubou měsíční mzdu 20 000 Kč (rok 2011). Používá bezplatně firemní automobil pro služební i soukromé účely (vstupní cena 500 000 Kč). Podepsal prohlášení k dani a uplatňuje slevu na poplatníka.

C) Zaměstnanec Josef Nekvapil má hrubou měsíční mzdu 19 000 Kč (rok 2011) a zaměstnavatel mu platí měsíčně 1 000 Kč na jeho penzijní připojištění. Zaměstnanec podepsal prohlášení k dani a uplatňuje slevu na poplatníka.

Tab. 4. 12: Výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy⁵¹

	A	B	C
Zdanitelné příjmy	20 000	25 000	19 000
34 % ze zdanit. příjmů	6 800	8 500	6 460
SHM	26 800	33 500	25 460
SHM zaokrouhlená	26 800	33 500	25 500
Sazba daně	15 %	15 %	15 %
Daň	4 020	5 025	3 825
Sleva na poplatníka	1 970	1 970	1 970
Daňová povinnost	2 050	3 055	1 855
Hrubá mzda (peněžní)	20 000	20 000	19 000
SP 6,5 %	1 300	1 625	1 235
ZP 4,5 %	900	1 125	855
Záloha na daň	2 050	3 055	1 855
Čistá mzda	15 750	14 195	15 055

Pro výpočet daně se sčítají všechny zdanitelné příjmy zaměstnance. SP a ZP za zaměstnavatele i za zaměstnance se počítá z peněžních i nepeněžních příjmů. Výpočet čisté

⁵¹ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

mzdy vychází pouze z hrubé mzdy v peněžní formě mzdy. Dochází tedy k vyšším odvodům na dani, SP a ZP.

V případě A) má zaměstnanec nejvyšší čistou mzdu, ale nemá žádné jiné výhody.

V případě B) zaměstnanec používá firemní automobil, tím se mu navyšuje základ pro výpočet daně o 5 000 Kč. Čistá mzda se ovšem počítá z 20 000 Kč, SP a ZP za zaměstnance i za zaměstnavatele se počítá z 25 000 Kč, tj. z částky navýšené o 1 % ze vstupní ceny automobilu. Tato varianta je nejméně výhodná. Zaměstnanec i zaměstnavatel musí platit vyšší zákonné odvody.

V případě C) má zaměstnanec hrubou mzdu jen 19 000 Kč, ale zaměstnavatel mu platí každý měsíc 1 000 Kč na jeho penzijní připojištění. Tato částka neovlivňuje výši zdanitelných příjmů. Sice má nižší čistou mzdu (oproti variantě A), ale dostává každý měsíc 1 000 Kč příspěvek na penzijní připojištění. Tato varianta je daňově nejvíce výhodná pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Pomocné výpočty:

A) zdanitelné příjmy = 20 000 Kč

B) zdanitelné příjmy = 20 000 Kč + 1 % z 500 000 Kč, tj. 25 000 Kč dle § 6 odst. 6 ZDP

C) zdanitelné příjmy = 19 000 Kč, penzijní připojištění splňuje podmínky § 6 odst. 9 písm. p) ZDP a je osvobozeno

4.4 Komplexní příklady

Níže jsou dva komplexní příklady - jeden na hodinovou mzdu, druhý na pravidelnou měsíční mzdu. Na příkladech je aplikován výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy od ledna do května 2011. Dále je zde výpočet náhrady mzdy za svátek, náhrady mzdy za čerpanou dovolenou a příplatku za práci přesčas. Na příkladech je také aplikován výpočet průměrného výdělku.

Př. 1 - výpočet mzdy od 1. 1. – 31. 5. 2011 (hodinová mzda)

Zaměstnanec Ivo Vrtílek pracuje jako kuchař. Má hodinovou sazbu, která činí 85 Kč. V roce 2011 podepsal prohlášení k dani. Pan Vrtílek pobírá invalidní důchod 1. stupně. V lednu

odpracoval celých 168 hodin. V únoru odpracoval celých 160 hodin a dostal prémie 1000 Kč. V březnu odpracoval celých 184 hodin. V dubnu odpracoval 160 hodin, ve svátek nepracoval (fond pracovní doby včetně placených svátků je 168 hodin) a navíc dostal prémie 500 Kč. V květnu odpracoval celých 176 hodin a pracoval 8 hodin přesčas.

Tab. 4. 13: Výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy⁵²

	leden	únor	březen	duben	květen
Hrubá mzda	14 280	14 600	15 640	14 796	15 814
34 % z hrubé mzdy	4 856	4 964	5 318	5 031	5 377
SHM	19 136	19 564	20 958	19 827	21 191
SHM zaokrouhlená	19 200	19 600	21 000	19 900	21 200
Sazba daně	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %
Daň	2 880	2 940	3 150	2 985	3 180
Sleva na poplatníka	1 970	1 970	1 970	1 970	1 970
Sleva na inv. 1. stupně	210	210	210	210	210
Daňová povinnost	700	760	970	805	1 000
Hrubá mzda	14 280	14 600	15 640	14 796	15 814
SP 6,5 %	929	949	1 017	962	1 028
ZP 4,5 %	643	657	704	666	712
Záloha na daň	700	760	970	805	1 000
Čistá mzda	12 008	12 234	12 949	12 363	13 074

Pan Vrtílek má hodinovou mzdu, jeho měsíční mzda se odvíjí od počtu odpracovaných hodin. Pokud má fond pracovní doby méně hodin, jeho mzda je nižší a odvádí nižší SP, ZP a zálohu na daň. Pokud má fond pracovní doby více hodin, jeho mzda je vyšší, odvádí vyšší SP, ZP a zálohu na daň.

V lednu jeho měsíční hodinová mzda činila 14 280 Kč. V únoru dostal prémie 1 000 Kč, jeho hrubá mzda tedy činila 14 600 Kč. V březnu měl hrubou mzdu 15 640 Kč. V dubnu měl základní mzdu 13 600 Kč, dostal prémie 500 Kč a náhradu mzdy za svátek 696 Kč. V květnu měl základní mzdu 15 640 Kč, za práci přesčas dostal příplatek 174 Kč.

Pomocné výpočty:

leden: $168 \times 85 = 14\,280,-$

(základní mzda)

únor: $160 \times 85 = 13\,600 + 1\,000 = 14\,600,-$

(základní mzda + prémie)

březen: $184 \times 85 = 15\,640,-$

(základní mzda)

⁵² Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

průměrný výdělek: 86,95,-	(14 280 + 14 600 + 15 640) : 512 hodin
duben: 160 x 85 = 13 600,-	(základní mzda)
86,95 x 8 = 696,-	(náhrada mzdy za svátek)
500,-	(prémie)
květen: 184 x 85 = 15 640,-	(základní mzda)
86,95 x 25 % x 8 = 174,-	(příplatek za práci přesčas)

Př. 2 - výpočet mzdy od 1. 1. – 31. 5. 2011 (pravidelná měsíční mzda)

Romana Urbančiková má základní mzdu 25 000 Kč. Podepsala prohlášení k dani a uplatňuje slevu na poplatníka a daňové zvýhodnění na 2 nezletilé děti. Zaměstnavatel jí každý měsíc platí příspěvek na penzijní připojištění ve výši 500 Kč. V lednu odpracovala celých 168 hodin. V únoru odpracovala celých 160 hodin a dostala prémie 1 500 Kč. V březnu odpracovala celých 184 hodin a dostala osobní ohodnocení ve výši 800 Kč. V dubnu odpracovala 160 hodin, ve svátek nepracovala (fond pracovní doby včetně placených svátků je 168 hodin). V květnu odpracovala 136 hodin a čerpala dovolenou celých 5 dní.

Tab. 4. 14: Výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy⁵³

	leden	únor	březen	duben	květen
Hrubá mzda	25 000	26 500	25 800	25 018	25 359
34 % z hrubé mzdy	8 500	9 010	8 772	8 507	8 623
SHM	33 500	35 510	34 572	33 525	33 982
SHM zaokrouhlená	33 500	35 600	34 600	33 600	34 000
Sazba daně	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %
Daň	5 020	5 340	5 190	5 040	5 100
Sleva na poplatníka	1 970	1 970	1 970	1 970	1 970
Daň po slevách	3 055	3 370	3 220	3 070	3 130
Daň. zvýhodnění	1 934	1 934	1 934	1 934	1 934
Daňová povinnost	1 121	1 436	1 286	1 136	1 196
Hrubá mzda	25 000	26 500	25 800	25 018	25 357
SP 6,5 %	1 625	1 723	1 677	1 627	1 649
ZP 4,5 %	1 125	1 193	1 161	1 126	1 142
Záloha na daň	1 121	1 436	1 286	1 136	1 196
Čistá mzda	21 129	22 148	21 676	21 129	21 370

⁵³ Zdroj tabulky: vlastní zpracování.

Paní Urbančiková má sjednanou pravidelnou měsíční základní mzdu 25 000 Kč. Tato mzda se jí přepočítává podle skutečně odpracovaných hodin. Pokud tedy odpracuje méně hodin, její základní mzda se snižuje.

Paní Urbančikové přispívá zaměstnavatel na její penzijní připojištění částkou, která je osvobozena dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP.

V lednu měla základní mzdu 25 000 Kč. V únoru se její mzda navýšila o prémie na částku 26 500 Kč, v březnu o osobní ohodnocení na částku 25 800 Kč. V dubnu odpracovala pouze 160 hodin, proto měla základní mzdu 23 810 Kč, dostala náhradu mzdy za svátek ve výši 1 208 Kč. V květnu odpracovala pouze 136 hodin, proto měla základní mzdu jen 19 319 Kč, za dobu čerpání dovolené dostala náhradu mzdy ve výši 6 040 Kč.

Pomocné výpočty:

únor: $25\,000 + 1\,500 = 26\,500,-$	(základní mzda + prémie)
březen: $25\,000 + 800 = 25\,800,-$	(základní mzda + osobní ohodnocení)
průměrný výdělek: 150,98,-	$(25\,000 + 26\,500 + 25\,800) : 512$ hodin
duben: $(25\,000 : 168) \times 160 = 23\,810,-$	(základní mzda)
$(150,98 \times 8) = 1\,208,-$	(náhrada mzdy za svátek)
květen: $(25\,000 : 176) \times 136 = 19\,319,-$	(základní mzda)
$(150,98 \times 5 \times 8) = 6\,040,-$	(náhrada mzdy za dovolenou)

5 Závěr

Ke splnění cílů bakalářské práce byla práce rozdělena na tři části. První z nich byla zaměřena na právní aspekty odměňování zaměstnanců. V této části byla blíže objasněna problematika příplatků, mzdových forem, ostatních plnění, průměrného výdělku a problematika srážek ze mzdy, splatnosti a výplaty mzdy.

Druhá část byla zaměřena na mzdovou problematiku. V této části byl blíže objasněn postup výpočtu mezd a jejich účtování. Dále byla tato část zaměřena především na daňové aspekty - jako je určení zdanitelných příjmů, možnosti uplatnění slevy na dani a daňového zvýhodnění, postup při ročním zúčtování daně. Tato část byla také věnována úloze mzdové účetní, která vede osobní evidenci, mzdové listy, evidenční listy důchodového pojištění.

Praktická část byla věnována problematice výpočtu mezd a jejich účtování. Účtování mezd je ve většině případů obdobné, proto byla zbývající část kapitoly zaměřena na výpočty mezd. Na příkladech byla nastíněna problematika výpočtu měsíční daňové povinnosti a měsíční čisté mzdy. Příklady byly také zaměřeny na roční zúčtování daně. Další příklady byly zaměřeny především na výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy, pokud jsou uplatňovány určité daňové aspekty (formou zaměstnaneckých benefitů).

Z výpočtů na příkladech vyplývá, že zdanění mzdy zaměstnance není pouze ve výši 15 %. Ve skutečnosti odvádí zálohu na daň ze svých zdanitelných příjmů, které jsou navýšeny o povinné odvody sociálního a zdravotního pojištění zaměstnavatele, jedná se o tzv. superhrubou mzdu. Zaměstnanec tedy odvádí vyšší zálohy na daň.

Při ročním zúčtování daně lze uplatnit různé nezdanitelné částky základu daně, na které v průběhu roku nemá zaměstnanec nárok. Díky tomu vzniká při ročním zúčtování daně přeplatek na dani. Přeplatek na dani vzniká také z důvodu zaokrouhlování základu daně. Při měsíčním výpočtu daňové povinnosti se základ daně zaokrouhluje na stokoruny nahoru, při ročním zúčtování se základ daně zaokrouhluje na stokoruny dolů.

Zaměstnavatel musí zaměstnanci platit mzdu, tato mzda je pro něj nákladem. Zaměstnavatel za tohoto zaměstnance musí odvést i sociální a zdravotní pojištění, taktéž jde o náklad. Zaměstnavatel tedy platí nejen mzdu, ale i povinné odvody, které prodražují pracovní sílu.

Pokud zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům různé požitky ve formě rekreací, rekvalifikací, darů, plateb na penzijní připojištění zaměstnanců atd., musí sledovat podmínky zákona o daních z příjmů. Pokud nejsou splněny podmínky pro osvobození, jsou tyto požitky zdanitelným příjmem. Z těchto příjmů se platí záloha na daň, sociální a zdravotní pojištění zaměstnance i zaměstnavatele. Zvyšuje se částka zálohy na daň, sociálního a zdravotního pojištění, tím dochází k výplatě nižší čisté mzdy, než kdyby tyto požitky nebyly poskytnuty. Pro zaměstnavatele i zaměstnance je nejvýhodnější, pokud jsou splněny podmínky pro osvobození a z těchto požitků se nemusí platit odvody.

V současné době se projednává návrh na zrušení superhrubé mzdy. Výše zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti by se měla počítat z hrubé mzdy zaměstnance, již by nemělo docházet k umělému navýšení zaměstnancova základu pro výpočet daně. Tato změna by měla platit od roku 2013. Sazba daně by měla být ve výši 19 %. Pojistné na sociální zabezpečení by mělo být stále ve výši 6,5 %, zdravotní pojištění by se mělo zvýšit na 6,5 %. Zaměstnavatel by měl za své zaměstnance platit daň z objemu mezd.

Do budoucna se předpokládá zrušení možnosti uplatnit odpočet zaplacených úroků (při ročním zúčtování daně).

Seznam použité literatury

Publikace

KOLEKTIV AUTORŮ. *Mzdy 2010*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 757 s. ISBN 978-80-7357-515-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů*. 1. vyd. Ostrava: Ediční středisko VŠB-TU Ostrava, 2009. 215 s. ISBN 978-80-248-2149-8.

MRKOSOVÁ, J. *Účetnictví 2010: učebnice pro střední a vyšší odborné školy*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2010. 304 s. ISBN 978-80-251-2925-8.

RUBÁKOVÁ, V. *Účetnictví pro úplné začátečníky 2011*. 5. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 192 s. ISBN 978-80-247-3808-6.

ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2011*. 21. vyd. Olomouc: ANAG, 2011. 533 s. ISBN 978-80-7263-635-8.

ŠUBRT, B. a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.

VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2011*. 14. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 448 s. ISBN 978-80-247-3617-4.

VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0.

Zákony

Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje

http://www.formstudio.cz/formulare/pdf/nc_09ELDP.pdf

http://www.formstudio.cz/formulare/pdf/no_03PracSmlouva.pdf

http://www.formstudio.cz/formulare/pdf/df_06DPFOZ5457_17.pdf

Seznam tabulek a schémat

Tabulky

Tab. 3. 1: Vzorec výpočtu hrubé mzdy, čisté mzdy, mzdy k výplatě	21
Tab. 3. 2: Vzorec výpočtu měsíční daňové povinnosti	24
Tab. 3. 3: Vzorec ročního zúčtování daně ze závislé činnosti	25
Tab. 3. 4: Účtování dohod o provedení práce	29
Tab. 4. 1: Výpočet mzdy a náhrady mzdy za svátek	31
Tab. 4. 2: Výpočet mzdy a náhrady mzdy za svátek	31
Tab. 4. 3: Výpočet mzdy a příplatku za práci přesčas	32
Tab. 4. 4: Výpočet mzdy a příplatku za práci přesčas	32
Tab. 4. 5: Výpočet mzdy a příplatku za práci v sobotu a neděli	32
Tab. 4. 6: Výpočet měsíční daňové povinnosti	33
Tab. 4. 7: Výpočet měsíční čisté mzdy	34
Tab. 4. 8: Účtování př. 1A	34
Tab. 4. 9: Účtování př. 1B	35
Tab. 4. 10: Roční zúčtování daně	36
Tab. 4. 11: Výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy	38
Tab. 4. 12: Výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy	40
Tab. 4. 13: Výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy	42
Tab. 4. 14: Výpočet daňové povinnosti a čisté mzdy	43

Schémat

Schéma 3. 1: Schéma účtování	30
------------------------------------	----

Seznam zkratek

apod.	a podobně
atd.	a tak dále
č.	číslo
D	dal
Daň. zvýhodnění	daňové zvýhodnění
DB	daňový bonus
DPN	dočasná pracovní neschopnost
ELDP	evidenční list důchodového pojištění
FÚ	finanční úřad
inv.	invalidita
Kč	koruna česká
Kč/hod	korun českých za hodinu
MD	má dáti
např.	například
NE	neděle
odst.	odstavec
OSSZ	okresní správa sociálního zabezpečení
Ostatní př. daně	ostatní přímé daně
písm.	písmeno
Př.	příklad
Sb.	sbírka
SHM	superhrubá mzda
SO	sobota
SP	sociální pojištění
str.	strana
Tab.	tabulka
tj.	to je
tzv.	tak zvaný
vyd.	vydání
ZD	základ daně
zdanit.	zdanitelné
ZDP	zákon o daních z příjmů

ZP	zdravotní pojištění
ZTP/P	zvlášť těžce postižení s potřebou průvodce
Zúčtování s ins.	zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 9. května 2011

.....
Petra Michlíčková

Adresa trvalého pobytu studenta:

Luleč 355, 683 03 LULEČ

Seznam příloh

Příloha č. 1 Evidenční list důchodového pojištění⁵⁴

Příloha č. 2 Prohlášení k dani⁵⁵

Příloha č. 3 Pracovní smlouva⁵⁶

Příloha č. 4 Mzdový list leden⁵⁷

Příloha č. 5 Mzdový list únor⁵⁷

Příloha č. 6 Mzdový list březen⁵⁷

Příloha č. 7 Mzdový list duben⁵⁷

⁵⁴ http://www.formstudio.cz/formulare/pdf/nc_09ELDP.pdf

⁵⁵ http://www.formstudio.cz/formulare/pdf/df_06DPFOZ5457_17.pdf

⁵⁶ http://www.formstudio.cz/formulare/pdf/no_03PracSmlouva.pdf

⁵⁷ Vlastní zpracování v účetním systému pohoda.